

<https://helda.helsinki.fi>

---

## Yhteistyö nuorten opinto- ja uraohjauksessa

Zacheus, Tuomas

KAKS - Kunnallisan kehittämissäätiö

2021-05-19

---

Zacheus , T , Kalalahti , M , Varjo , J & Harjula , S 2021 , Yhteistyö nuorten opinto- ja uraohjauksessa . Kunnallisan kehittämissäätiön julkaisu , Nro 43 , KAKS - Kunnallisan kehittämissäätiö , Helsinki . <

<https://kaks.fi/julkaisut/yhteistyö-nuorten-opinto-ja-uraohjauksessa/> >

---

<http://hdl.handle.net/10138/332813>

---

publishedVersion

---

*Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.*

*This is an electronic reprint of the original article.*

*This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.*

*Please cite the original version.*

JULKAISU

Tuomas Zacheus, Mira Kalalahti, Janne Varjo  
& Samira Harjula

**YHTEISTYÖ NUORTEN OPINTO- JA  
URAOHJAUKSESSA**

# **YHTEISTYÖ NUORTEN OPINTO- JA URAOHJAUKSESSA**

Tuomas Zacheus, Mira Kalalahti, Janne Varjo  
& Samira Harjula

# **YHTEISTYÖ NUORTEN OPINTO- JA URAOHJAUKSESSA**

**KAKS – Kunnallisan  
kehittämissäätiö**

Kunnallisan kehittämissäätiön Julkaisu 43  
2021

ISBN 978-952-349-066-6  
ISSN 2489-9631

# Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Tutkimusaineistot ja menetelmät.....	2
2.1	Paikallisen ohjausverkoston tarkastelu tapaus tutkimuksena .....	2
2.2	Asiantuntijahaastattelut tapauskunnassa.....	4
2.3	Kyselyn piirtämä kuva suomalaisesta opinto- ja uraohjauksen verkostosta.	6
3	Suomalainen opinto- ja uraohjauksen yhteistyöverkosto .....	7
3.1	Toimijat suomalaisessa opinto- ja uraohjauksen verkostossa .....	7
3.2	Kokemuksia opinto- ja uraohjauksen verkostosta .....	11
3.2.1	<i>Yhteistyö painottuu nivelvaiheisiin ja nuorisotyöhön.....</i>	<i>13</i>
3.2.2	<i>Monipuolinen yhteistyö koetaan sujuvaksi.....</i>	<i>16</i>
3.2.3	<i>Ohjaustyön yhteistyö edellyttää resursseja .....</i>	<i>20</i>
4	Opinto- ja uraohjauksen yhteistyön paikalliset raamit.....	25
4.1	Ohjaustyön paikallinen hallinta perus- ja toisella asteella .....	25
4.1.1	<i>Oppivelvollisuusiän nosto ja ammatillisen koulutuksen reformi .....</i>	<i>25</i>
4.1.2	<i>Järjestelmän muutokset lisäävät resurssien tarvetta.....</i>	<i>27</i>
4.1.3	<i>Tavoitteena syrjäytymisen ehkäisy .....</i>	<i>29</i>
4.1.4	<i>Arvioinnin merkitys opinto- ja uraohjauksessa korostuu.....</i>	<i>31</i>
4.2	Opinto- ja uraohjauksen paikallinen hallinta sivistys- ja nuorisotoimessa sekä TE-palveluissa .....	34
4.2.1	<i>Nuorisolaki velvoittaa myös ohjauksen järjestämistä .....</i>	<i>34</i>
4.2.2	<i>Opinto- ja uraohjauksen rahoitus muodostuu useista eri lähteistä....</i>	<i>35</i>
4.2.3	<i>Ohjaustyön sisällöt ja tavoitteet vaihtelevat eri toimijoiden välillä ...</i>	<i>37</i>
4.2.4	<i>Ohjaustyön ja sen tulosten arviointi on haastavaa .....</i>	<i>39</i>
5	Opinto- ja uraohjauksen yhteistyömuotoja paikallisella tasolla.....	44
5.1	Ohjausverkoston tuttuus, moniammatillisuus ja muiden työn arvostaminen edistävät yhteistyötä.....	44
5.2	Resurssien puute haittaa yhteistyötä .....	46
5.3	Yhteistyötä kehitetään yhteisissä tapaamisissa .....	51
6	Johtopäätökset .....	56
	Lähteet .....	58
	Liitteet.....	62

# 1 Johdanto

Opinto- ja uraohjaus on monitahoinen ja toiminnallisesti laaja kokonaisuus, jonka avulla pyritään esimerkiksi ehkäisemään nuorten oppimis- ja opiskeluongelmien syntyä, tehostamaan opintoja ja lyhentämään opiskeluaikoja, tukemaan työelämässä tapahtuvia siirtymiä, turvaamaan koulutuksellinen tasa-arvo sekä ehkäisemään syrjäytymistä. Ohjaukselle asetettujen tavoitteiden laajuus ja monialaisuus edellyttävät monenlaisten toimijoiden osallistumista opinto- ja uraohjauspalveluiden tuottamiseen sekä kansallisella että paikallisella tasolla. Ohjaus ei olekaan ainoastaan koulujen ja oppilaitosten opinto-ohjaajien työtä, vaan siihen osallistuvat heidän lisäksi muun muassa kunnan nuoriso-, sosiaali- ja terveystoimi sekä valtion työvoimahallinto. (ks. VTV 2015.)

Tämän tutkimuksen tavoite on kuvata miten opinto- ja uraohjauksen verkosto ja siinä tapahtuva yhteistyö toimii eräässä eteläsuomalaisessa kunnassa. Analyysimme tavoitteena ei ole pyrkiä yleistämään tuloksia koko suomalaiseen opinto- ja uraohjaukseen, vaan kuvaamaan yhteistyöverkostojen toimintaa paikallisella tasolla, yhdessä suomalaisessa kunnassa. Tutkimusaineistoina käytämme opinto- ja uraohjauksen asiantuntijoille suunnatun kyselylomakkeen tuloksia sekä tutkimuskunnassamme tehtyjä haastatteluja.

Tutkimusraportti etenee seuraavasti: Esittelemme luvussa 2 käyttämämme tutkimusaineistot ja -menetelmät. Luvussa 3 kuvaamme yleisimpiä paikallisen tason yhteistyömuotoja ohjauksen asiantuntijoiden kokemana. Taustoitamme luvussa 4 tutkimuskohdettamme kuvaamalla paikallisen opinto- ja uraohjauksen yhteistyön reunaehdoja sekä asiantuntijoiden kokemuksia niistä. Luku 5 käsittelee ohjaustyön hallinnan muutoksia paikallisella tasolla lainsäädännön, resurssien, sisältöjen ja tavoitteiden sekä arvioinnin näkökulmista. Laajennamme ohjauksen yhteistyön tarkastelua oppilaitosten ulkopuolelle ja tarkastelemme, miten paikallinen ohjaustyö raamittuu asiantuntijoiden puheessa esimerkiksi etsivässä nuorisotyössä, työvoimapalveluissa ja Ohjaamoissa.

*Kuntien koulutus- ja työuraohjauksen hallinta* -hanke on tehty yhteistyönä Helsingin ja Turun yliopistojen tutkijoiden välillä, *Governance and Politics of Career Guidance* -tutkimusryhmän (GUIDE)<sup>1</sup> toteuttamana. Helsingin yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta ja Turun yliopiston ihmistieteiden tutkijakollegium (TIAS) ovat tarjonneet puitteet tutkimuksen tekemiselle ja tukeneet sitä taloudellisesti. Kiitokset professori Markku Jahnukaiselle taustatuesta. Lopuksi ja erityisesti kiitämme Kunnallisalan kehittämissäätiötä (KAKS) tutkimuksemme rahoittamisesta.

---

<sup>1</sup> <https://blogs.helsinki.fi/dynamics-of-career-guidance-policies/>

## 2 Tutkimusaineistot ja menetelmät

### 2.1 Paikallisen ohjausverkoston tarkastelu tapaustutkimuksena

Pyrimme tutkimuksella löytämään uusia lähestymistapoja paikallisten ohjausverkostojen toimintaan, joten se toteutettiin eksploratiivisena tapaustutkimuksena (*exploratory case study*). Tässä tapaustutkimuksen muodossa tavoitteena on tuottaa hypoteeseja, käsitteitä tai teorioita uudesta ilmiöstä (Eriksson & Koistinen 2014; Stewart 2012) – tutkimuksessamme siitä, miten opinto- ja uraohjauksen yhteistyöverkostot toimivat tapauskunnassamme. Analyysin tavoitteena ei ole pyrkiä yleistämään tuloksia koko suomalaiseen opinto- ja uraohjaukseen, vaan mallintamaan yhteistyöverkostojen toimintaa paikallisella tasolla, yhdessä suomalaisessa kunnassa.

Tarkastelemme tutkimuskohteemme kontekstia *institutionaalisena tilana*: hallinnollisesti määrittyvänä alueena – Suomessa tyypillisesti kunta – jossa (oppivelvollisuus)koulutusta on perinteisesti järjestetty ja hallinnoitu (Varjo, Kalalahti & Sepänen 2015). Institutionaalinen tila ei ole kuitenkaan pelkästään hallinnollinen käsite, esimerkiksi paikallisten viranomaisten suorittamaa lainsäädännön toimeenpanoa. Myös paikallisen opinto- ja uraohjausjärjestelmän – sekä siihen liittyvän yhteistyön – rakentumisen historialliset kehityslinjat sekä paikalliset demografiset ja maantieteelliset ominaispiirteet ovat keskeisiä institutionaalista tilaa määrittäviä tekijöitä. (ks. Taylor 2002.) Käsitämme yleisesti tilan muotoutuvan sosiaalisten käytäntöjen ja institutionaalisten rakenteiden kautta (ks. Brenner 2004; Lefebvre 1991) ja paikallisen institutionaalisen tilan puolestaan rakentuvan kunnallisten opinto- ja uraohjauksen järjestämistä koskevien toimintapolitiikkojen ja käytäntöjen sekä kuntien rakenteellisten ominaisuuksien avulla.

Tarkastelemamme kunta, josta käytämme tässä raportissa pseudonyymiä *Puistopelto*, on noin 50 000 asukkaan kaupunki Etelä-Suomessa, kohtuullisen ajomatkan päässä pääkaupungista. Kaupungin internet-sivujen mukaan Puistopelto on oman talousalueensa keskus, johon on erinomaiset liikenneyhteydet hyvän logistisen sijaintinsa ansiosta. Kunnassa sijaitseekin noin 2600 erikokoista yritystä.

Vuonna 2019 suurimmat ikäryhmät Puistopellossa olivat 45–64-vuotiaat sekä 25–44-vuotiaat. Väestön keski-ikä oli hieman korkeampi kuin koko maassa keskimäärin. Ulkomaalaisia oli 4 prosenttia, joista suurin ryhmä koostui virolaisista. Puistopellon väestönkasvu oli viime vuonna positiivinen ja muuttovoittoa tuli reilusti yli 200 asukkaan verran. Luonnollinen väestönlisäys on kuitenkin ollut negatiivista vuodesta 2017 lähtien.

Vuonna 2018 työllisiä oli 45 ja eläkeläisiä oli 26 prosenttia väestöstä. Työvoiman ulkopuolella oli 3 prosenttia, ja työttömiä oli 4 prosenttia. Opiskelijoita ja koululaisia oli 6 prosenttia. Puistopellon työllisistä yli puolella oli toiseen asteen tutkinto vuonna 2017. Alimman korkea-asteen tai alemman korkeakouluasteen tutkinto

löytyi 28 prosentilta väestöstä. Ylemmän korkeakouluasteen tai tutkijakoulutusasteen tutkinto löytyi 14 prosentilta. Kunnan asukkaista 12 prosentilla ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa tai koulutusaste oli tuntematon.

Puistopellon sosiaali- ja terveysterveyst palvelut ovat siirtyneet joitakin vuosia sitten sote-kuntayhtymälle, joka vastaa myös muiden lähikuntien terveysterveyst palveluista. Sosiaali- ja terveysterveystoiminnan nettokäyttökustannukset olivat maan keskiarvoa hieman korkeammat. Sosiaali- ja terveysterveystoiminnan nettokäyttökustannukset olivat noin 3600 euroa asukasta kohden. (Koko maa 3482 € / asukas)

Kunnan perusopetuksesta vastaa 17 perusopetusta antavaa yksikköä: kyläkouluja, ruotsinkielinen koulu sekä muutamia erityiskouluja. Puistopellossa on myös yhteinäiskouluja, joissa opetuksessa ovat luokat 1.–9. Perusopetuksesta, toisen asteen koulutuksesta ja aikuisten opiskelusta huolehtii kunnan sivistystoimi yhteistyössä nuorisopalveluiden kanssa. Opetus- ja kulttuuritoiminnan nettokäyttökustannukset olivat hieman maan keskiarvoa alemmat vuonna 2019. Nettokäyttökustannukset olivat 2000 euroa asukasta kohden vuonna 2019 (Koko maa 2072 € / asukas).

Alueen toisen asteen oppilaitokset ovat tiiviissä yhteistyössä ammatillisen koulutuksen, lukiokoulutuksen ja työpajatoiminnan osalta. Ammatillista koulutusta Puistopellossa tarjoaa useamman lähiseudun kunnan omistama ammatillinen oppilaitos, jonka tarjontaa käyttää vuosittain noin 10 000 opiskelijaa. Yhteishaussa haettavia koulutusaloja löytyy esimerkiksi humanistisilta ja taidealoista kauppa-, hallinto- ja oikeustieteellisiin sekä terveys- ja hyvinvointialoihin. Tarjolla on myös oppisopimuskoulutuksia vähintään 15 vuotta täyttäneille. Tarjolla on myös ohjaus- ja valmennuspalveluita, joiden tarkoituksena on parantaa osallistuvien elämäntilannetta, sosiaalista vahvistumista ja tukea työllistymistä tai koulutukseen pääsyä.

Kunnassa on yksi suuri, oppilaitosfuusion seurauksena syntynyt lukio, jossa on myös aikuislinja. Lukio tarjoaa yleislinjan lisäksi myös opiskelumahdollisuuksia kahdella painotetulla linjalla, joista toisella on opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä erityistehtävä. Kunnassa sijaitsee erään eteläsuomalaisen ammattikorkeakoulun Puistopellon kampus. Opiskeltavia tutkintoja ovat esimerkiksi sairaanhoitajakoulutus, sosionomikoulutus, liiketalouden ja oikeudellisen osaamisen koulutus. Myös naapurikunnissa sijaitsee ammattikorkeakoulujen kampuksia.

Puistopellon nuorisopalvelut ovat kattavat. Nuorisotyötä tehdään esimerkiksi kouluilla, nuorisotaloilla, verkossa sekä erilaisissa tapahtumissa. Nuorisopalveluihin kuuluu muun muassa erityisnuorisotyö, kauppakeskusnuorisotyö, kerho- ja ohjaustoiminta, nuorisovaltuusto sekä nuorten omat toimintaryhmät. Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta jakaa nuorisoyhdistyksille avustuksia vuosittain. Nuorisopalveluilla on myös erilaisia hankkeita, jotka rahoitetaan ulkoisten hankerahoitusten, tyypillisesti OKM:n, kautta.

Kunnasta löytyy myös nuorille aikuisille tarkoitettuja ohjaus- ja valmennuspalveluita, esimerkiksi etsivä nuorisotyö ja Ohjaamo. Ohjaamon monialaiset palvelut ovat tarkoitettu alle 30-vuotiaille, jotka voivat tulla keskustelemaan sekä saamaan apua erilaisiin elämänhallintaan, koulutukseen, työnhakuun, asumiseen, terveyteen, ihmissuhteisiin ja raha-asioihin liittyvissä kysymyksissä. Starttivalmennus on



matalan kynnyksen valmennusta pienissä ryhmissä. Tarkoituksena on tukea niiden 17–28-vuotiaiden sosiaalista toimintakykyä, jotka ovat koulutuksen tai työelämän ulkopuolella. Suuntavalmennuksen tavoitteena on lisätä opiskelu- tai työelämävalmiuksia sekä parantaa elämänhallintataitoja ryhmämuotoisen valmennuksen avulla. Puistopellossa sijaitsee myös TE-toimiston toimipaikka.

## 2.2 Asiantuntijahaastattelut tapauskunnassa

Pääasiallisena aineistonaamme toimivat asiantuntijahaastattelut. Haastateltavat valittiin tutkimukseen tutustumalla aluksi Puistopellon kaupungin sekä ammatillisen oppilaitoksen henkilöstörakenteeseen verkkosivujen sekä suorien yhteydenottojen kautta. Asiantuntijahaastatteluja tehtiin yhteensä 17 kappaletta.

Haastateltavien työnkuvat vaihtelivat ohjaus- ja valmennustehtävistä niiden suunnitteluun sekä hallinnointiin. Neljä haastateltavaa toimi opinto-ohjaajana peruskoulussa, toisella asteella ja Ohjaamossa. Kolme haastateltavaa työskenteli etsivän nuorisotyön parissa ohjaajina tai koordinaattoreina. Kaupungin työllisyyspalveluissa työskenteli kolme henkilöä, joista kaksi oli valmentajia ja yksi esimiestehtävissä. Kaupungin sivistystoimen johdosta haastateltiin kolmea henkilöä. Ammatillisen opetuksen puolelta tutkimukseen haastateltiin lisäksi kolme henkilöä valmennus-, suunnittelu-, ja johtotehtävistä. Tutkimukselle haettiin yleinen tutkimuslupa Puistopellon kaupungilta sekä ammatilliselta oppilaitokselta.

Haastateltaviin oltiin suoraan yhteydessä ensin sähköpostitse. Kutsussa selitettiin lyhyesti tutkimuksen koskevan Helsingin yliopiston tutkimusta opinto- ja uraohjauksesta. Sähköpostiviestin liitteeksi lisättiin pdf-tiedostona haastattelupyynnö, jossa avattiin tutkimuksen konteksti, tarkoitus sekä teemat. Pyynnössä kerrottiin myös haastattelun toteuttamisesta etäyhteyksin sekä tutkimusetiikasta. Haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen. Haastateltaville luvattiin turvata kunnan ja haastateltavan anonymiteetti lukuun ottamatta haastateltavan työtehtävää.

Muutama päivä pyynnön lähettämisen jälkeen haastateltaviin otettiin yhteyttä puhelimitse. Haastattelupäivämäärä ja -aika sovittiin yhdessä haastateltavan kanssa. Samalla selvennettiin vielä, että tutkimuksessa käytetään videopuhelua eikä kasvotusten tapaamista tarvitse järjestää. Koronavirustilanteen vuoksi haastatteluja ei voitu toteuttaa kasvokkain haastateltavan kanssa. Ennen haastattelua osallistujille lähetettiin sähköinen kalenterikutsu Teams-videopalaveriin sekä sähköpostiviesti, joka sisälsi osallistujalle tarkoitetun aloitustehtävän, haastattelun teemat, suostumuslomakkeen sekä sen täyttö- ja palautusohjeet. Haastattelusuostumukset kerättiin paperitse ennen haastattelua tai välittömästi sen jälkeen.

Haastattelut toteutettiin Microsoft Teams -palvelun avulla. Teams oli nimenomaan usean haastateltavan oma toivomus, sillä se oli jo käytössä heidän omissa organisaatioissaan. Sovelluksen käyttö oli haastateltaville tuttu asia eikä sen käyttö tuottanut kenellekään ongelmia. Ennen nauhoituksen aloittamista haastateltaville selvitettiin lyhyesti mistä tutkimuksessa on kyse sekä mitä tarkoitamme opinto- ja uraohjauksella. Haastateltavalle selitettiin myös, että haastattelun kuva ja ääni tal-

lennetaan Teams-sovelluksessa sekä ääni vain Quicktime-sovelluksella. Vain ääninauha lähetettäisiin litteroijalle. Teamsin kautta tehty nauhoitus oli varotoimi, jos Quicktime ei nauhoittaisi jotain kohtaa. Videotapaamisten ongelmana oli joskus hieman pätkivä ääni ja jossain tapauksissa kuvan jähmettyminen. Yhdessä haastattelussa haastateltavalta loppui yllättäen myös akku kesken lauseen, josta seurasi haastatteluun muutamien minuuttien tauko. Tällaisilla verkkoyhteyteen tai tietokoneen toimintaan liittyvillä katkoksilla ei kuitenkaan ollut suuria vaikutuksia itse haastatteluun, vaan sitä jatkettiin ongelmien selvittelyn jälkeen normaalisti. Osan haastatteluista teki kaksi tutkijaa yhdessä ja osan yksi tutkija.

Haastattelun ensimmäinen teema käsitteli erityisesti opinto- ja uraohjauksen yhteistyötä. Tämän johdattelussa hyödynnettiin etukäteen tehtyä aloitustehtävää, jossa haastateltava oli hahmotellut paperille oman yhteistyöverkostonsa. Haastattelijalla oli kuva haastateltavan piirtämästä verkostosta käytettävissä haastatteluun valmistautuessaan, joten yhteistyötä pystyttiin käsittelemään laaja-alaisesti. Haastattelut etenivät vapaamuotoisesti haastattelurunkoa seuraillen. Haastattelun aluksi haastatteliija kuvasi tutkimuksen kohdetta kertomalla laaja-alaisesta ymmärryksestä ohjauksesta, minkä jälkeen haastateltavaa pyydettiin kertomaan yleisesti omasta koulutus- ja työurastaan sekä nykyisestä työpaikastaan. Tämän jälkeen haastattelut etenivät seuraillen haastattelurunkoa. Haastattelun teemat olivat: 1) Yhteistyö ja asiantuntijuuden jakaminen; 2) Ohjaustyön raamit ja hallinta; 3) Ohjaajan ja ohjattavan ohjaustyö; 4) Ohjaustyön tulevaisuus.

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat työstään monipolvisesti ja innostuneesti: vain muutaman ilmaisu oli niukempaa ja lyhytsanaisempaa. Haastattelut kestivät tunnista lähes puoleentoista. Haastattelut tallennettiin mp4-tiedostoiksi ja lähetettiin ulkopuoliselle litteroijalle. Litterointien valmistuttua ne tarkistettiin ääninauhan kanssa ja mahdolliset virheet tekstissä korjattiin. Tekstit lähetettiin tarkistettavaksi niille haastateltaville, jotka olivat ilmaisseet suostumuslomakkeessa haluavansa ne luettavakseen. Haastattelujen sivumäärä oli yhteensä 314 liuskaa tekstiä.

Tässä raportissa keskitytään kuvaamaan erityisesti teemoja 1 ja 2. Analyysi toteutettiin kuitenkin koko haastatteluaineistolle, koska puhetta ohjaustyön yhteistyöstä ja asiantuntijuudesta ilmeni läpi haastattelun. Haastatteluaineistolle toteutettiin sisällönanalyysi, jonka avulla jäsennettiin erityisesti kahta teemaa (luvut 4 ja 5): kuvaamalla tarkemmin yleisimpiä yhteistyömuotoja koskevia kokemuksia sekä ohjaustyön hallinnan muutoksia lainsäädännön, resurssien, sisältöjen ja tavoitteiden sekä arvioinnin näkökulmista. Laajensimme ohjauksen yhteistyön tarkastelua myös oppilaitosten ulkopuolelle ja tarkastelimme, miten ohjaustyö raamittuu haastateltavien puheessa esimerkiksi etsivässä nuorisotyössä, työvoimapalveluissa ja Ohjaamoissa.

## 2.3 Kyselyn piirtämä kuva suomalaisesta opinto- ja uraohjauksen verkostosta

Tarkastelemme tutkimuksessamme ohjauksen yhteistyötä erityisesti paikallisena kysymyksenä ja lähestymme yhteistyötä tapaustutkimuksen avulla. Yhteistyömuotojen moninaisuuden kuvaamiseksi aloitamme kuitenkin tässä raportissa tarkastelun ohjaustyön asiantuntijoille suunnatun kyselyn tuloksilla. Kysely toteutettiin syksyllä 2020 tapauskunnassa (Puistopelto) ja sen naapurikunnissa, sekä kahdella muulla aluekokonaisuudella. Vastaajia oli Uudeltamaalta (n = 41), Kanta-Hämeestä (n = 12), Varsinais-Suomesta (n = 52) ja Pohjois-Karjalasta (n = 19). Kyselyä jaettiin erilaisia väyliä pitkin ja tarvittaessa kunnilta pyydettiin lupa kyselyn toteutukselle. Kaikkiaan 131 opinto- ja uraohjauksen ammattilaista vastasi kyselyyn.

Kyselylomakkeella kerättiin kuvauksia ohjauksen asiantuntijoiden työnkuvasta, ohjaustyön kehittämisestä ja ohjauksen yhteistyöstä. Ohjaustyön yhteistyön asiantuntija-aineistona toimivan näytteen tarkoitus oli kuvata käytössä olevia yhteistyötapoja ja niitä koskevia käsityksiä tapauskuntaa laajemmin. Aineiston näytteenomaisuudesta johtuen tuloksia ei kuitenkaan voida yleistää kaikkiin vallitseviin yhteistyömuotoihin. Tästä syystä emme esitä tulosten yhteydessä yleistettävyyteen viittaavia tilastollisia tunnuslukuja. Vaikka vastaajien määrä on pieni, asiantuntijajoukkona 131 vastaajaa antaa monipuolisen kuvan edustamiensa organisaatioiden yhteistyömuodoista, joiden näkökulmasta heitä pyydettiin vastaamaan. Luvussa 3 kuvaamme yhteistyöverkoston toimintaa tarkastelemalla minkälaisia käytännön yhteistyömuotoja suomalaiset opinto- ja uraohjauksen ammattilaiset oppilaitoksissa, hallinnossa ja nuorisotoimessa yleisesti tekevät.

### 3 Suomalainen opinto- ja uraohjauksen yhteistyöverkosto

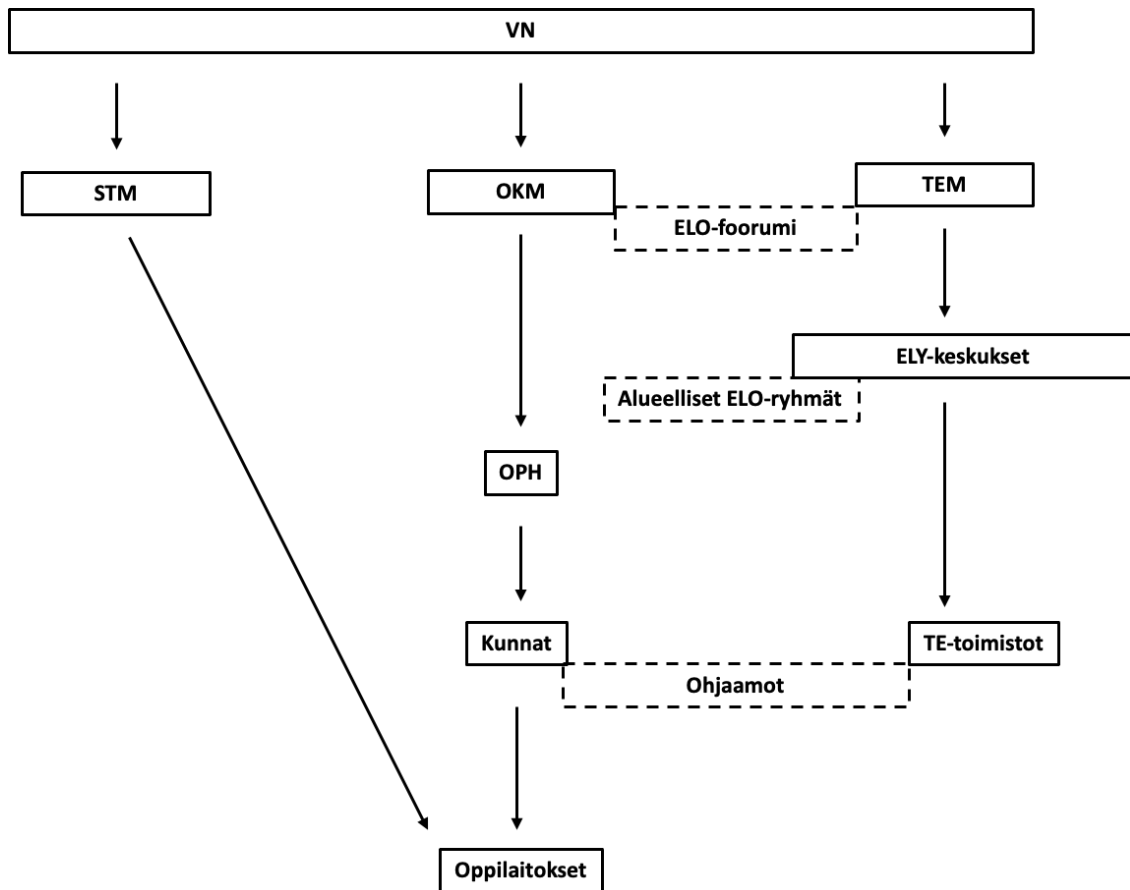
#### 3.1 Toimijat suomalaisessa opinto- ja uraohjauksen verkostossa

Tässä tutkimuksessa hahmotamme opinto- ja uraohjauksen monitahoisena ja toiminnallisesti laajana kokonaisuutena, jonka avulla pyritään ehkäisemään nuorten oppimis- ja opiskeluongelmien syntyä, tehostamaan opintoja ja lyhentämään opiskeluaikoja, tukemaan työelämässä tapahtuvia siirtymiä, turvaamaan koulutuksellinen tasa-arvo sekä ehkäisemään syrjäytymistä. Tavoitteiden laajuus ja monialaisuus edellyttää monenlaisten toimijoiden osallistumista Opinto- ja uraohjauspalveluiden tuottamiseen sekä kansallisella että paikallisella tasolla. Valtiontalouden tarkastusviraston (VTV) raportti kuvaa ohjauksen laaja-alaisuutta ja monitoimijaisuutta seuraavasti:

*Mikäli opintojen ohjaus mielletään ensisijaisesti koulujen ja oppilaitosten opinto-ohjaajien työksi, voidaan pitää ylioptimistisina toiveita siitä, että opinto-ohjauksella voitaisiin ratkaista koulutukseen ja uravalintojen tiedonhankintaan liittyviä haasteita. Jos taas ohjauksellisilla toimilla viitataan laajempaan toiminnalliseen kokonaisuuteen, joka sisältää toimenpiteitä nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja yhteiskuntatakuun toteuttamiseksi, voidaan ohjauksella katsoa olevan paremmat edellytykset vastata esitettyjä toiveita. Ohjaustoimintaan osallistuvat tällöin oppilaitosten lisäksi muun muassa kunnan nuoriso-, sosiaali- ja terveystoimi sekä valtion työvoimahallinto.*

(VTV 2015, 7.)

Suomalaisen opinto- ja uraohjausjärjestelmän verkostomaisuutta voidaan karkeasti hahmottaa kuvion 1 avulla. Opinto- ja uraohjauksen laaja-alaisuudesta ja monitoimijaisuudesta johtuen sitä säädöstausta on laaja ja monitahoinen: vastuullisia viranomaisia on useita. Ohjauspalveluita koskevaa lainsäädäntöä on valmisteltu opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM), työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) sekä sosiaali- ja terveysministeriön (STM) hallinnonaloilla. Opinto-ohjausta koskevien normien ja suositusten toimeenpanossa korostuu Opetushallituksen (OPH) asema sekä työvoimapalveluita koskevien normien ja suositusten toimeenpanossa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY) ja työ- ja elinkeino -toimistojen (TE) merkitys. (VTV 2015.)



Kuvio 1. Opinto- ja uraohjauksen hallintajärjestelmä Suomessa.

*Perusopetuslain* (628/1998) mukaan oppilaalle tulee antaa oppilaanohjausta; perusopetukseen osallistuvalla on työpäivinä oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta, oppilaanohjausta sekä riittävää oppimisen ja koulunkäynnin tukea. *Perusopetusasetuksen* (A 852/1998) mukaan opetus järjestetään luokanopettajien antamana opetuksena, eri oppiaineiden opettajien antamana aineenopetuksena, oppilaanohjaajien antamana oppilaanohjauksena sekä erityisopettajien antamana erityisopetuksena. Perusopetuksen tuntijaon mukaan oppilaanohjaukseen osoitetaan perusopetukseen käytettävästä ajasta vuosiluokilla 7.–9. yhteensä kaksi vuosiviikkotuntia. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (OPH 2014a) mukaan oppilaanohjauksella kehitetään oppilaiden valmiuksia selviytyä muuttuvissa elämäntilanteissa, opintojen nivelvaiheissa sekä työuran siirtymissä. Oppilaanohjauksen tehtävänä yhdessä muiden oppiaineiden kanssa on selkeyttää opiskeltavien oppiaineiden merkitystä jatko-opintojen ja työelämätaitojen kannalta sekä laajentaa oppilaiden käsityksiä työelämästä, työtehtävistä, yrittäjyydestä ja tulevaisuuden osaamistarpeista.

*Lukiolain* (L 629/1998) mukaan opiskelijalle tulee antaa opintojen ohjausta. *Lukioasetuksessa* (A 810/1998) säädetään, että opetusta eri oppiaineissa ja opinto-ohjausta annetaan keskimäärin 38 tuntia kestävinä kursseina. Kurssimuotoisen ohjauksen lisäksi annetaan henkilökohtaista ja muuta tarpeellista ohjausta. Lukio-koulutuksen tuntijaossa opinto-ohjaukseen sisältyy yksi pakollinen ja yksi syvennävyyskurssi. *Lukion opetussuunnitelman perusteiden* (OPH 2015) mukaan ohjaustointi tukee opiskelijoiden hyvinvointia, kasvua ja kehitystä, tarjoaa aineksia itse-

tuntemuksen ja -ohjautuvuuden lisääntymiseen sekä kannustaa aktiiviseen kansalaisuuteen. Opiskelijoiden yhteisöllisyyttä, osallisuutta ja toimijuutta kehitetään ja pidetään yllä lukio-opintojen ajan. Ohjauksen merkitys korostuu koulutuksen nivel- ja siirtymävaiheissa. Oppilaitos antaa tietoa lukiokoulutuksesta perusopetuksen oppilaille, heidän huoltajilleen, opinto-ohjaajille ja opettajille sekä tarjoaa heille mahdollisuuksia tutustua opetukseen lukiossa. Lukio-opintonsa aloittavat opiskelijat perehdytetään oppilaitoksen toimintaan sekä opiskelun käytänteisiin.

*Ammatillista koulutusta koskevan lain* (L 630/1998) mukaan opiskelijalla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta ja opinto-ohjausta. *Ammattikouluasetuksen* (A 811/1998) mukaan opiskelijalle annetaan henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opintojen ohjausta, josta määritetään tarkemmin opetussuunnitelmissa. *Ammatillisten perustutkintojen yhteisten tutkinnon osien* (OPH 2019a) tavoitteena on varmistaa opiskelijoille työssä ja elämässä tarvittavat perustaidot sekä yhtäläiset valmiudet jatko-opintoihin ja elinikäiseen oppimiseen.

*Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen* (OPH 2014b) on Opetushallituksen julkaisema suositus ohjauksen laadun kehittämistä ja varmistamista varten. Suosituksissa on määritelty kriteerit nivel- ja siirtymävaiheisiin sekä ohjaukseen, joka tukee koulutus- ja uravalintoja. Hyvän ohjauksen kriteerien mukaisesti opetuksen järjestäjällä on ohjaussuunnitelma, joka on tarkennettu koulukohtaisesti. Esimerkiksi perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (OPH 2014a) mukaan ohjaussuunnitelmassa kuvataan oppilaanohjauksen järjestämisen rakenteet, toimintatavat, työnjako, vastuunjako, työskentely monialaisissa verkostoissa, kodin ja koulun yhteistyö ohjauksessa, työelämäyhteistyö sekä työelämään tutustumisen järjestelyt.

*Laissa oppilas- ja opiskelijahuollosta* (L 1287/2013) määrätään, että kunnalla tulee olla tarjolla sen alueella sijaitsevien oppilaitosten opiskelijoille kuraattorin, vastaanottajan kuraattorin sekä opiskeluhuollon psykologipalvelut. Kunnan tulee järjestää lain mukaiset palvelut kaikille sen alueen oppilaitosten opiskelijoille riippumatta oppilaitoksen ylläpitäjästä.

*Nuorisolaki* (L 1285/2016) velvoittaa paikalliset viranomaiset monialaiseen yhteistyöhön: Kunnissa on nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, jossa ovat mukana opetustoimi, sosiaali- ja terveystoimi, nuorisotoimi, työhallinto ja poliisihallinto. Mukana voi olla myös muita viranomaistahoja, esimerkiksi puolustushallinto, pelastustoimi ja seurakunta. Nuorisolaissa säädetään myös etsivästä nuorisotyöstä nuorten palveluiden tukemisessa: etsivän nuorisotyön tehtävistä säädetään laissa tarkoituksena tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa hänet sellaisten palveluiden ja tukimuotojen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan ja itsenäistymistään sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille.

*Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta* (L 916/2012) säädetään että työ- ja elinkeinotoimisto, työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskus sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY) tarjoavat julkisia työvoima- ja yrityspalveluita: työnvälityspalveluita, tieto- ja neuvontapalveluita, osaamisen kehittämisspalveluita sekä yritystoiminnan käynnistämisen- ja kehittämisspalveluita. Työ- ja elinkeinoviran-

omainen voi myös lain mukaan tarjota ammatinvalinta- ja uraohjausta henkilöasiakkaan tukemiseksi ammatinvalinnassa, ammatillisessa kehittämisessä, työelämään sijoittumisessa ja elinikäisessä oppimisessa.

Lainsäädännön kautta tarkasteltuna suomalaisesta opinto- ja uraohjauspalveluista voidaan tehdä kaksi havaintoa: Ensiksi, ohjaus on oppilaitoskeskeistä. Ensisijainen vastuu opiskelijoiden ammatinvalintaan ja työnhakuun liittyvistä palveluista on opetusviranomaisilla. Työvoimatoimiston ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut sekä työnvälityspalvelut täydentävät oppilaitosten ohjauspalveluita. Työvoimapaalveluiden järjestämisestä erityisesti opintojen päätösvaiheessa oleville opiskelijoille sovitaan yhteistyössä opetus- ja työvoimaviranomaisten kesken. Lainsäädännössä asetetaan yleiset puitteet ohjaukselliselle yhteistyölle mutta paikallisen sopimisen sisällöt, tavoiteltava palvelutaso tai palveluiden saatavuuteen liittyvät vastuut jäävät avoimiksi. (VTV 2015; Toni & Vuorinen 2020.) Tämän lisäksi Suomessa velvoite opinto- ja uraohjauksen järjestämiseen on ennemminkin artikuloitu kansalaisen oikeudeksi saada ohjauspalveluita kuin viranomaisen velvollisuudeksi tuottaa yksityiskohtaisesti määriteltyjä palveluita (Barnes ym. 2020).

STM ja OKM ovat rakentaneet hallintorajat ylittävää yhteistoimintaa jo 2010-luvun alkupuolelta alkaen *valtakunnallisen elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmän* (ELO) kautta. Tuolloin perustetun ELO-ryhmän tehtävänä oli kehittää kansallista elinikäisen ohjauksen strategiaa. ELO-ryhmän työtä on jatkanut keväällä 2020 asetettu *ELO-foorumi*, jonka toimikausi jatkuu vuoden 2023 loppuun saakka. ELO-foorumissa on laajasti edustettuna eri hallinnonalat ja organisaatiot. Sen työskentelyssä tulee ottaa huomioon työllisyyspalveluiden, kotoutumisen, jatkuvan oppimisen, oppivelvollisuuden laajentamisen sekä valtakunnallista kehittämistä koskevat linjaukset. Foorumin puheenjohtajina toimivat työmarkkinaneuvos Teija Felt työ- ja elinkeinoministeriöstä sekä johtaja Mika Tammilehto opetus- ja kulttuuriministeriöstä. (ELO 2021; Toni & Vuorinen 2020.)

ELO-foorumin alaisuudessa toimii yhteensä 15 *alueellista ELO-ryhmää*. Niiden koostaminen käynnistyi vuonna 2013, jolloin koordinoituvastuu annettiin hieman aiemmin perustetuille ELY-keskuksille. Tehtävä kirjattiin tulossopimukseen seuraavasti:

*ELY-keskusten edellytetään kokoavan alueelliset verkostot ohjaus- ja neuvontapalveluiden koordinointiin, ja nimeävän niille vastuuhenkilöt. Lisäksi niiden vastuulla on saada aikaan alueelliset elinikäisen ohjauksen ohjaus- ja yhteistyöryhmät (alueelliset ELO-ryhmät), joissa ovat edustettuina mm: ELY-keskukset, TE-toimistot, aluehallintovirastot, oppilaitokset, kunnat ja muut mahdolliset tahot.*

(ELO 2021.)

Alueellisissa ELO-ryhmissä ovat tyypillisesti edustettuina ELY-keskukset, TE-toimistot, korkean asteen ja ammatillisen koulutuksen edustajat, maakuntaliitto, aluehallintovirasto, vapaa sivistystyö ja edunvalvontajärjestöt. Yli puolessa ryhmiä ovat edustettuina myös kuntien nuoriso-, sosiaali- ja terveystoimi sekä nuorten työpajojen toimijat ja etsivä nuorisotyö. Vähemmän edustettuina ovat elinkeinoelämä, yritykset, kolmas sektori ja hankkeet. ELY-keskuksille vuosina 2013 ja

2014 suunnattujen kyselyjen mukaan ryhmien keskeisinä tehtävinä nähdään toiminnan strateginen suunnittelu, kehitystyö, seuranta ja toiminnan koordinointi. Suurimmalla osalla ELO-ryhmistä ei ole varsinaista päätösvaltaa, vaan ne ovat enemmän kehittäviä ja keskustelevia foorumeja. (ELO 2021.)

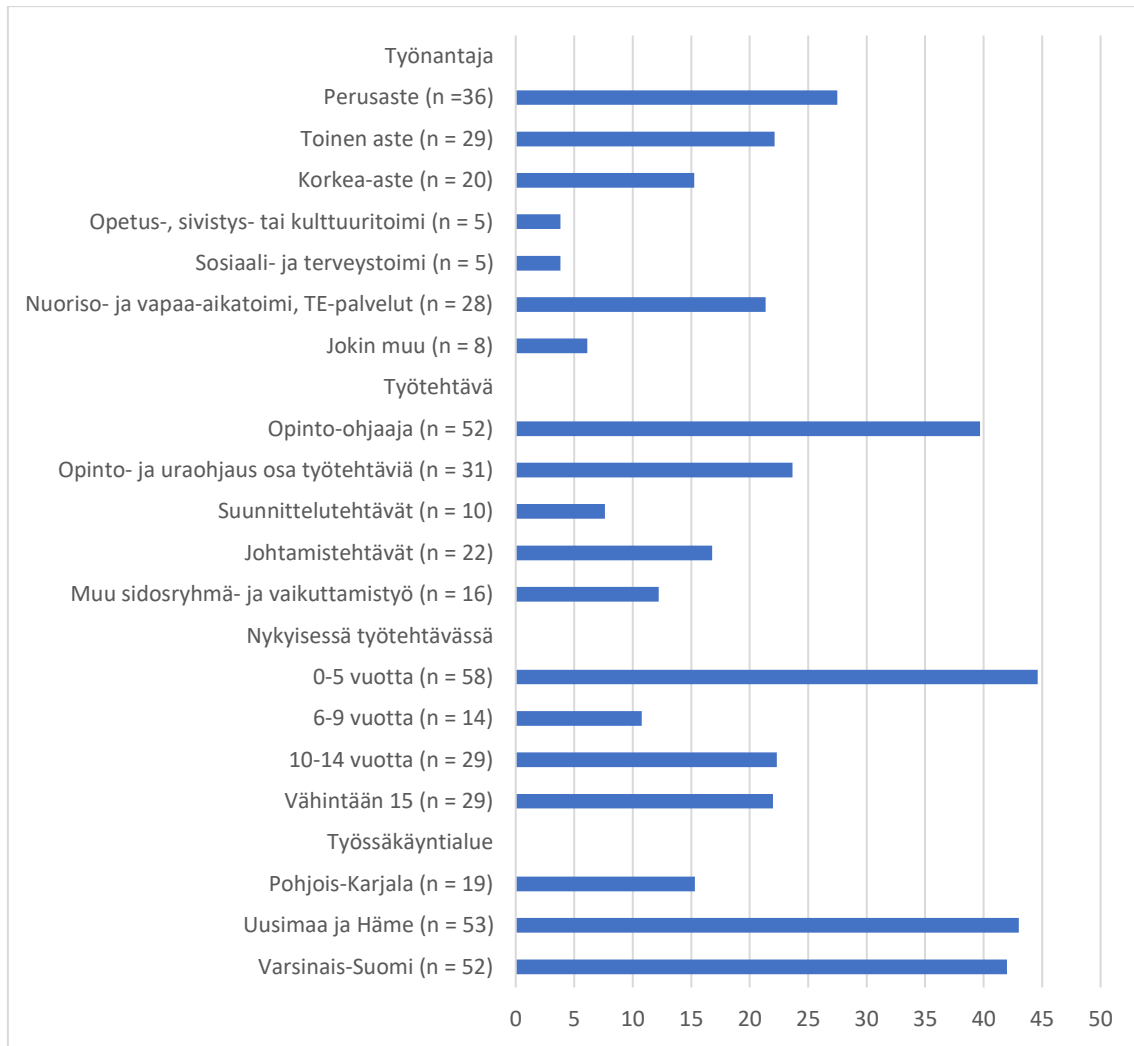
Lakisääteisten ohjauspalveluiden lisäksi Suomeen on rakennettu 2010-luvun puolivälistä alkaen monialaista, eri palveluja ja toimijoita linkittävää *Ohjaamo*-toimintaa. Kyse on alle 30-vuotiaille nuorille suunnatusta hyvinvointia, koulutus- ja työllisyysmahdollisuuksia edistävästä ja ongelmia ehkäisevästä palvelusta, joka tukee esimerkiksi opiskeluun, työllistymiseen, asumiseen ja hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä samassa palvelupisteessä. Ohjaamoja on noin 70 eri puolilla Suomea, ja toiminta ulottuu jokaisen maakunnan alueelle. Pohjoisin Ohjaamo löytyy Rovaniemeltä, eteläisin puolestaan Hangosta.

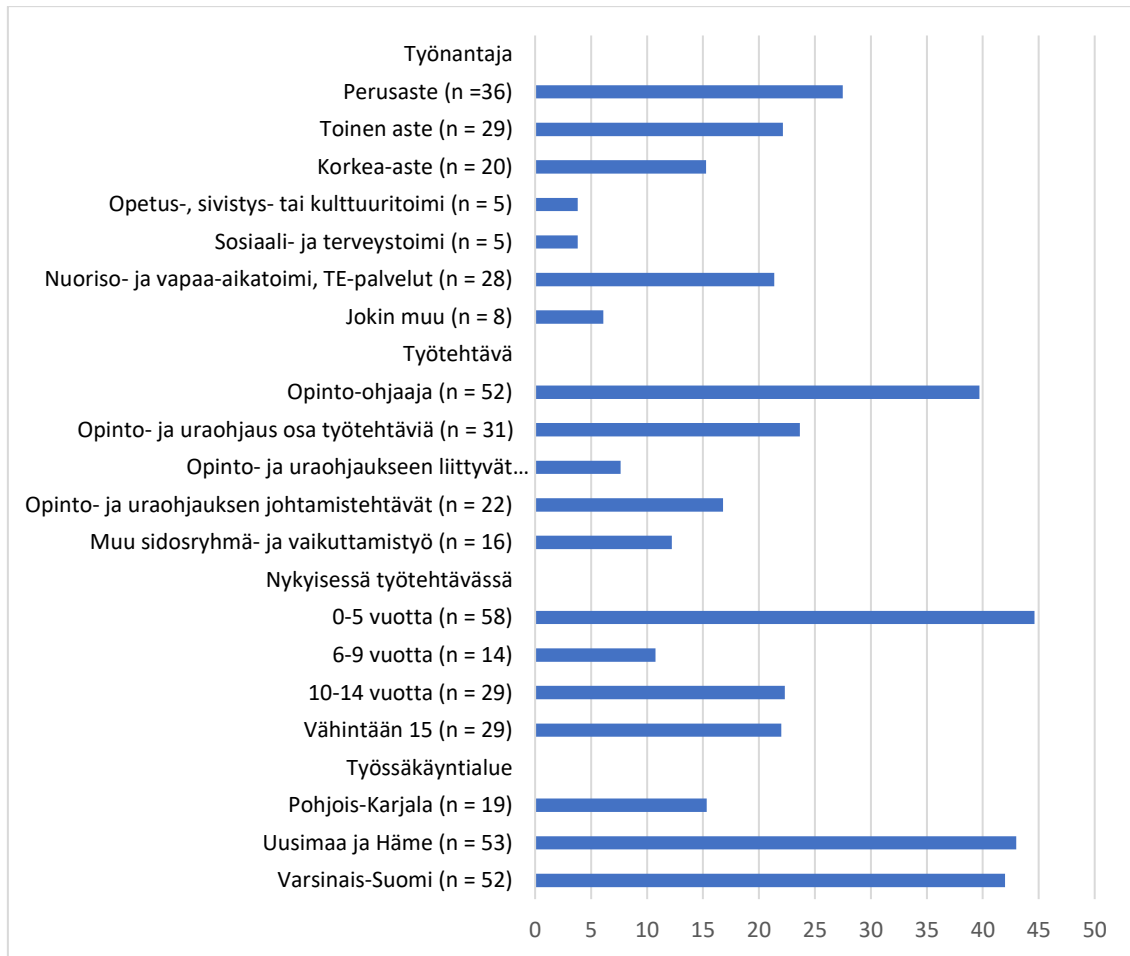
Monialaisena ja poikkihallinnollisena kokonaisuutena Ohjaamojen taustalla on eri hallituskausien ja nuorisotakuusta vastaavien ministeriöiden päätökset liittyen nuorisotakuun toteuttamiseen. Niin ikään Euroopan sosiaalirahaston (ESR) vuosien 2014–2020 nuorten työllistymistä edistävän rahoituksen suuntaamisen Ohjaamojen rakentamiseen ja kehittämiseen merkitys on huomattava. Projektirahoitus on mahdollistanut kokeilevan kehittämisen useissa kunnissa ja Sipilän hallituksen vuonna 2017 tekemä päätös taas jatkopanostuksen vuosiksi 2018–2021 TE-toimistojen kautta. Suurin panostus Ohjaamojen työhön on kuitenkin tullut kunnilta ja kuntayhtymiltä. Myös Kelalta sekä yrityksiltä ja järjestöiltä on kaikilta tullut henkilöstöresursseja Ohjaamo-toimintaan. (Määttä & Souto 2020; Kettunen & Felt 2020.)

### 3.2 Kokemuksia opinto- ja uraohjauksen verkostosta

Miltä edellä kuvattu suomalainen opinto- ja uraohjauksen verkosto näyttää asian tuntijoiden kokemana? Miten ohjausta tekevät ja hallinnoivat toimijat tai siihen jonkin sidosryhmän edustajana liittyvät henkilöt kokevat verkoston yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen omassa työssään? Opinto- ja uraohjauksen kunnallista yhteistyötä käsittelevään sähköiseen kyselyyn vastasi yhteensä 131 opinto- ja uraohjauksen ammattilaista. Vastaajista 64 prosenttia ( $n = 85$ ) edusti jotain oppilaitosta: 27 prosenttia perusasteen, 22 prosenttia toisen asteen ja 15 prosenttia korkeasteen oppilaitosta. Loput eli 36 prosenttia vastaajista ( $n = 46$ ) työskenteli eri kunnallisilla sektoreilla, valtion palveluksessa tai muualla (ks. aineistosta tarkemmin luku 2.3). Vastaajista 63 prosenttia oli ohjaustyön tehtävissä (esimerkiksi opinto- tai uraohjaajina) ja 37 prosenttia ohjaustyön suunnittelu- tai johtamistehtävissä (ks. kuvio 2). Vastaajista yli puolet (55 %) oli toiminut nykyisissä työtehtävissään enemmän kuin viisi vuotta.





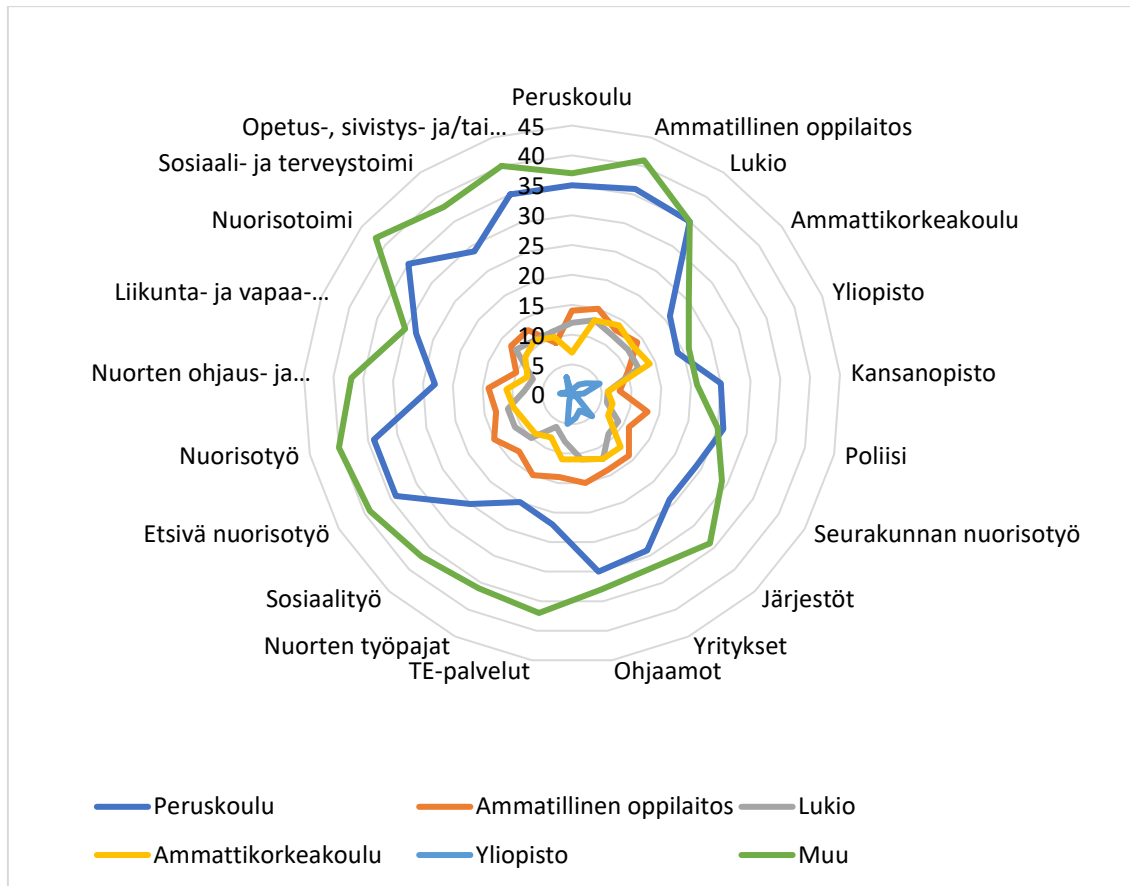


Kuvio 2. Kyselyyn vastanneet opinto- ja uraohjaustyön toimijat taustamuuttujien perusteella (%).

### 3.2.1 Yhteistyö painottuu nivelvaiheisiin ja nuorisotyöhön

Kyselyn kuvaamana opinto- ja uraohjauksen yhteistyö on vilkkaimmillaan koulutusasteiden nivelvaiheessa sekä erityisesti perus- ja toisen asteen oppilaitosten sekä opetushallinnon, nuorisotoimen alaan kuuluvien toimijoiden, sosiaali- ja terveystoimen, työhallinnon sekä järjestöjen välillä (ks. liitekuvio 1).

Kuvio 3 havainnollistaa, miten yhteistyö painottuu erityisesti perusopetuksen ohjausasiantuntijoiden ja kunnallisten toimijoiden (opetus- kulttuuri, sivistys-, sosiaali- ja terveystoimet, nuorisotyö) sekä ammatillisen opetuksen ohjausasiantuntijoiden välille. Yhteistyö kapenee kehän sisemmällä kaarteilla, kun tarkastellaan lukion ja korkeakoulujen yhteistyön määrää. Vaikka yhteistyö muun muassa nuorten työpajojen, seurakunnan, yliopiston, poliisin ja kansanopistojen kanssa on vähäisempää, kuvio 3 ja liitekuvio 1 kuvaavat kuitenkin ohjaustyön monialaisuutta ja monitoimijaisuutta; jokaisen tiedustellun yhteistyötahon kanssa teki vähintäänkin puolet vastaajien edustamista organisaatioista yhteistyötä ohjauksen alueella.



Kuvio 3. Opinto- ja uraohjauksen yhteistyön monialaisuus (maininnat yhteistyöstä oppilaitosten ja muiden toimijoiden mukaan) (n=131).

Kaikkineen yhteistyö oli selvästi yleisempää perusasteen ja toisen asteen oppilaitosten sekä kunnallisten toimijoiden välillä kuin korkea-asteen kanssa. Tämä voidaan päätellä siitä, että toisella asteella ja kunnallisella sektorilla sekä muualla työskentelevistä 90 prosenttia sanoi organisaationsa tekevän yhteistyötä perusasteen kanssa, mutta korkea-asteella vastaava osuus oli vain 37 prosenttia. Toisella asteella oli tyypillisemmin ohjauksen yhteistyötä ammattikorkeakoulujen (90 %) ja yliopistojen kanssa (80 %) kuin perusasteella ja kunnallisella sektorilla ja muilla toimijoilla (50/64 %). Korkea-asteen yhteistyö kunnallisen sektorin organisaatioiden kanssa oli selvästi harvinaisempaa kuin perus- ja toisen asteen, mutta Ohjaamoiden kanssa tehtävä yhteistyö oli kaikilla toimijoilla tyypillistä (perusaste 83 %, toinen aste 96 %, korkea-aste 80 %).

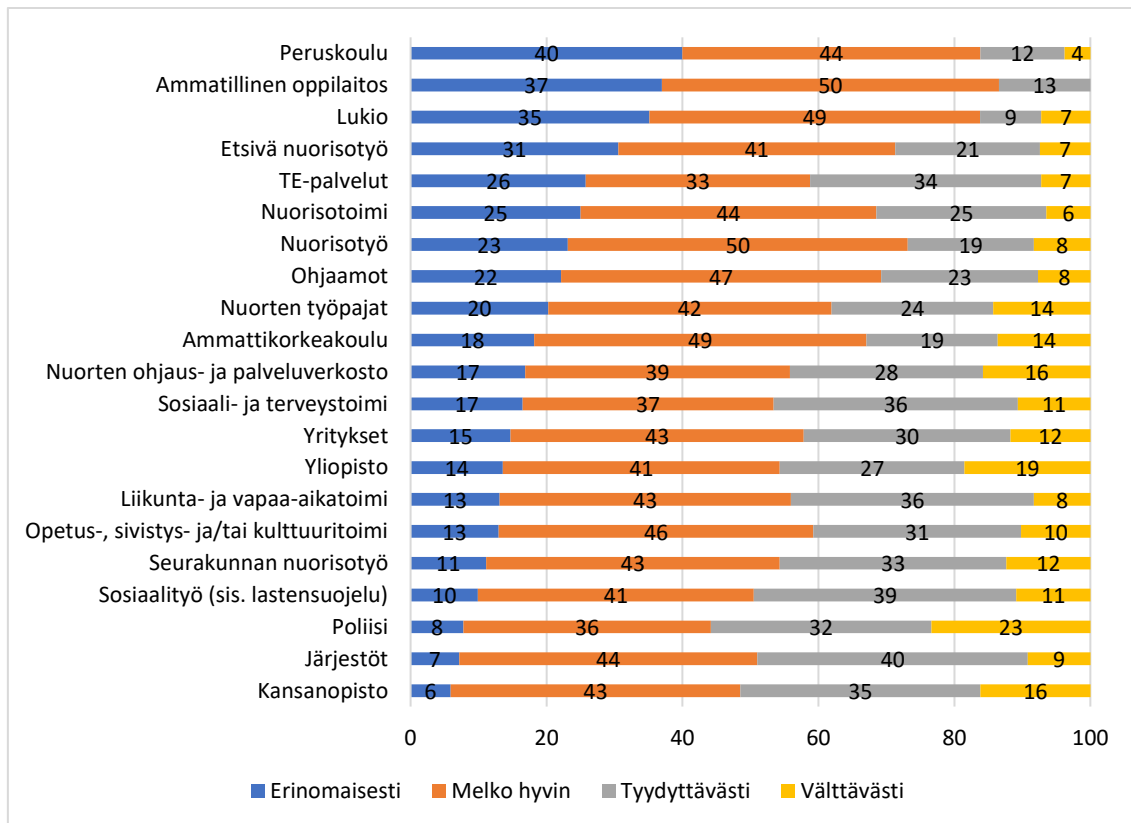
Ohjauksen yhteistyötä oppilaitosten välillä vaikuttaa olevan eniten juuri opintopolkujen nivelvaiheissa eli siirryttäessä koulutusasteelta toiselle (ks. kuvio 3). Alueellisen yhteistyön näkökulmasta on kuitenkin hyvä nostaa esille korkeakoulutuksen vähäinen yhteistyö kunnallisten organisaatioiden ja korkeakoulujen välillä: kunta-alan asiantuntijoista 64 prosenttia sanoi organisaationsa tekevän yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa ja yliopiston kanssa yhteistyötä tekevien osuus oli vain 51 prosenttia. Kuvio 4 kuvaa myös, että yhteistyö on huomattavasti yleisempää ohjauksen parissa työskentelevien keskuudessa ja vähäisempää niiden parissa, jotka toimivat opinto- ja uraohjauksen suunnittelu- ja johtamistehtävissä.



Kuvio 4. Opinto- ja uraohjauksen yhteistyö vastaajan työtehtävien mukaan (n=131).

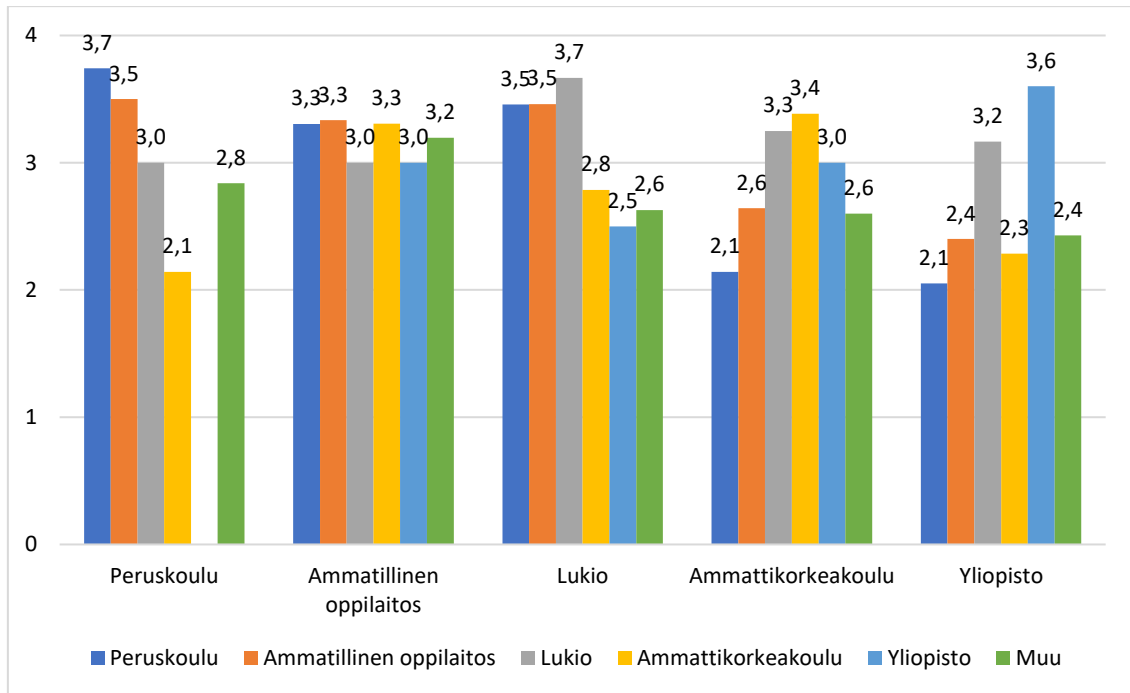
### 3.2.2 Monipuolinen yhteistyö koetaan sujuvaksi

Miten opinto- ja uraohjaus on sitten sujunut vastaajien oman arvion mukaan? Yleisesti ottaen kaikkein sujuvinta yhteistyö oli perus- ja toisen asteen oppilaitosten kanssa (kuvio 5). Myös nuorisotoimen ja nuorisotyön yhteistyö eri tahojen kanssa koettiin kokonaisuutena erinomaisen hyväksi tai melko hyväksi. Sen sijaan muun muassa sosiaalityön, poliisin, järjestöjen ja kansanopiston kanssa tehtävään ohjausyhteistyöhön ei oltu niin tyytyväisiä.



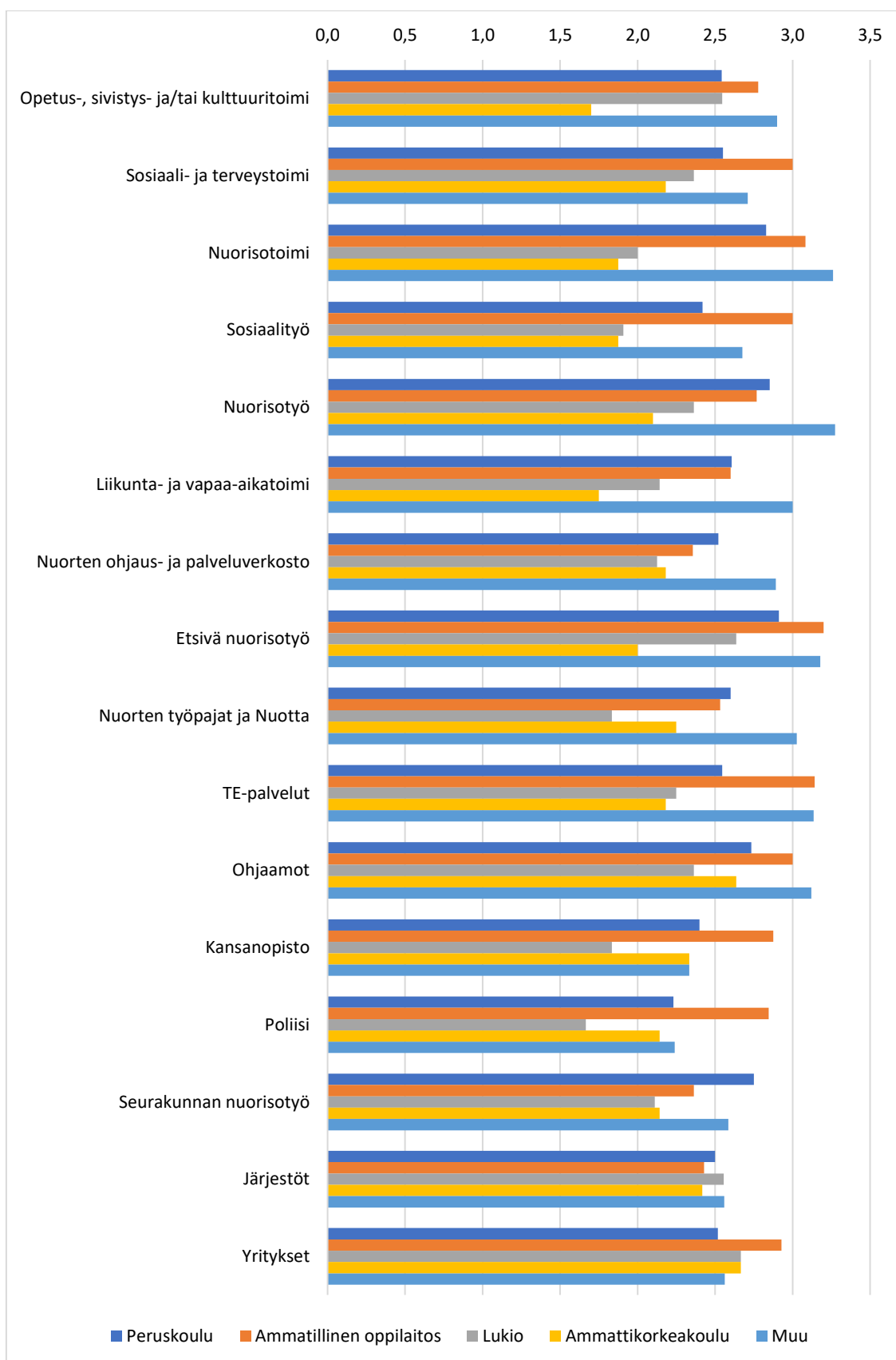
Kuvio 5. Opinto- ja uraohjauksen yhteistyön sujuvuus eri toimijoiden kanssa (%).

Ohjaustyöhön on löydetty sujuvia yhteistyömuotoja erityisesti siellä, missä yhteistyötä on runsaasti. Oppilaitosten välillä yhteistyö koetaan mutkattomimmaksi saman oppilaitosmuodon sisällä, mutta myös nivelvaiheissa (kuvio 6). Peruskoulun ohjauksen asiantuntijat kokevat yhteistyön sujuvaksi erityisesti toisen asteen koulutuksen kanssa ja toinen aste myös korkeakoulujen kanssa. Esimerkiksi toisella asteella työskentelevistä ohjauksen asiantuntijoista 89 prosenttia arvioi organisaationsa yhteistyön sujuvan erinomaisesti tai melko hyvin perusasteen toimijoiden kanssa ja kunnallisella ja valtiollisella sektorilla tai muualla työskentelevistäkin tätä mieltä oli 72 prosenttia. Lukioissa työskentelevillä on sujuvampaa yhteistyötä korkeakoulujen kanssa kuin ammatillisen koulutuksen asiantuntijoilla. Samoin perusasteella ohjaustyön yhteistyö koettiin sujuvaksi toisen asteen oppilaitosten kanssa ja erityisesti lukioden asiantuntijoiden kanssa.



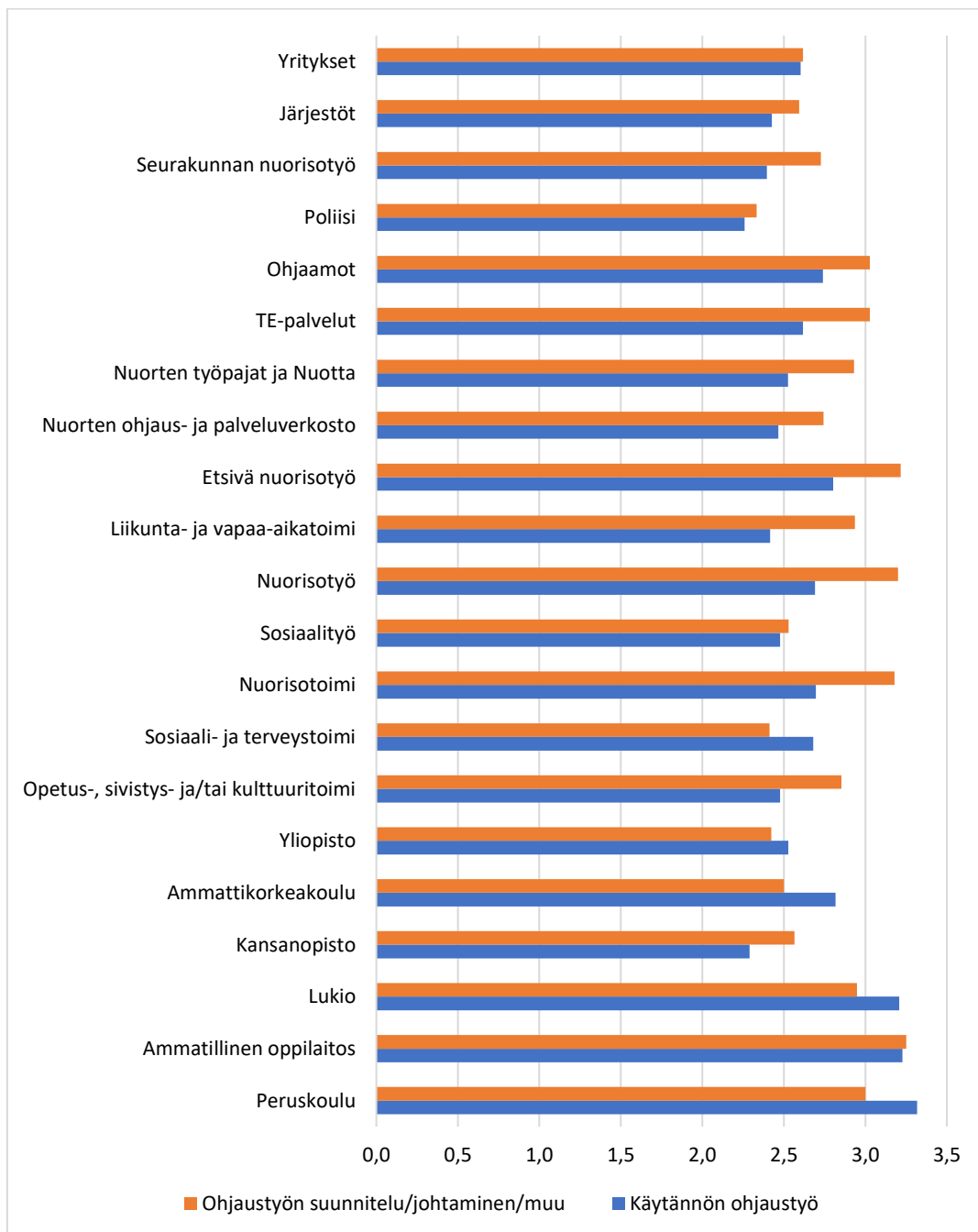
Kuvio 6. Ohjauksen yhteistyön sujuvuus eri koulutusmuotojen kesken (n=55 –119) (asteikko: 1 = yhteistyö sujuu välttävästi, 4 = erinomaisesti).

Perus- ja toisen asteen oppilaitosten ohjaustyön asiantuntijat ovat keskimääräistä tyytyväisempiä lähes kaikkien kunta-alan toimijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön kuin korkeakoulujen asiantuntijat (kuvio 7). Perusopetuksen ja ammatillisen koulutuksen asiantuntijat pitivät erityisesti yhteistyötä sujuvana sosiaali- ja nuorisotyön toimijoiden sekä TE-palveluiden ja Ohjaamojen kanssa. Lukioden asiantuntijoiden kokemuksissa sen sijaan sujuvaa yhteistyötä oli enemmän järjestöjen ja yritysten ohjausyhteistyössä. Korkeakouluilla yhteistyötä muiden kuin oppilaitosten kanssa oli vähemmän eikä sitä koettu niin sujuvaksi.



Kuvio 7. Ohjauksen yhteistyön sujuvuus eri koulutusmuotojen ja muiden toimijoiden kesken (n=55 –119) (asteikko: 1 = yhteistyö sujuu välttävästi, 4 = erinomaisesti).

Työtehtävä taas erotteli vastaajia siten, että yleisesti ohjaustyön suunnittelu-, johtamis- ja muissa tehtävissä työskentelevät kokivat organisaationsa yhteistyön eri tahojen kanssa sujuvammaksi kuin käytännön ohjaustyötä tekevät. Näin oli erityisesti yhteistyö opetus-, sivistys- ja kulttuuritoimen kanssa (71 % suunnittelu- ja johtamistehtävissä toimivista ja 52 % käytännön ohjaustyötä tekevästä sanoi yhteistyön sujuneen erittäin tai melko hyvin). Myös nuorisotoimen, nuorisotyön, TE-palveluiden ja Ohjaamoiden kanssa suunnittelu- ja johtotehtävissä toimivat sanoivat organisaationsa yhteistyön toimineen käytännön ohjaustyötä tekeviä sujuvammin (kuvio 8). Perusasteen ja toisen asteen oppilaitosten kanssa tehtävän asiantuntijatyön osalta sen sijaan sekä käytännön ohjaustyötä tekevät, että sitä suunnittelevat ja johtavat asiantuntijat kokivat yhteistyön erittäin toimivaksi.

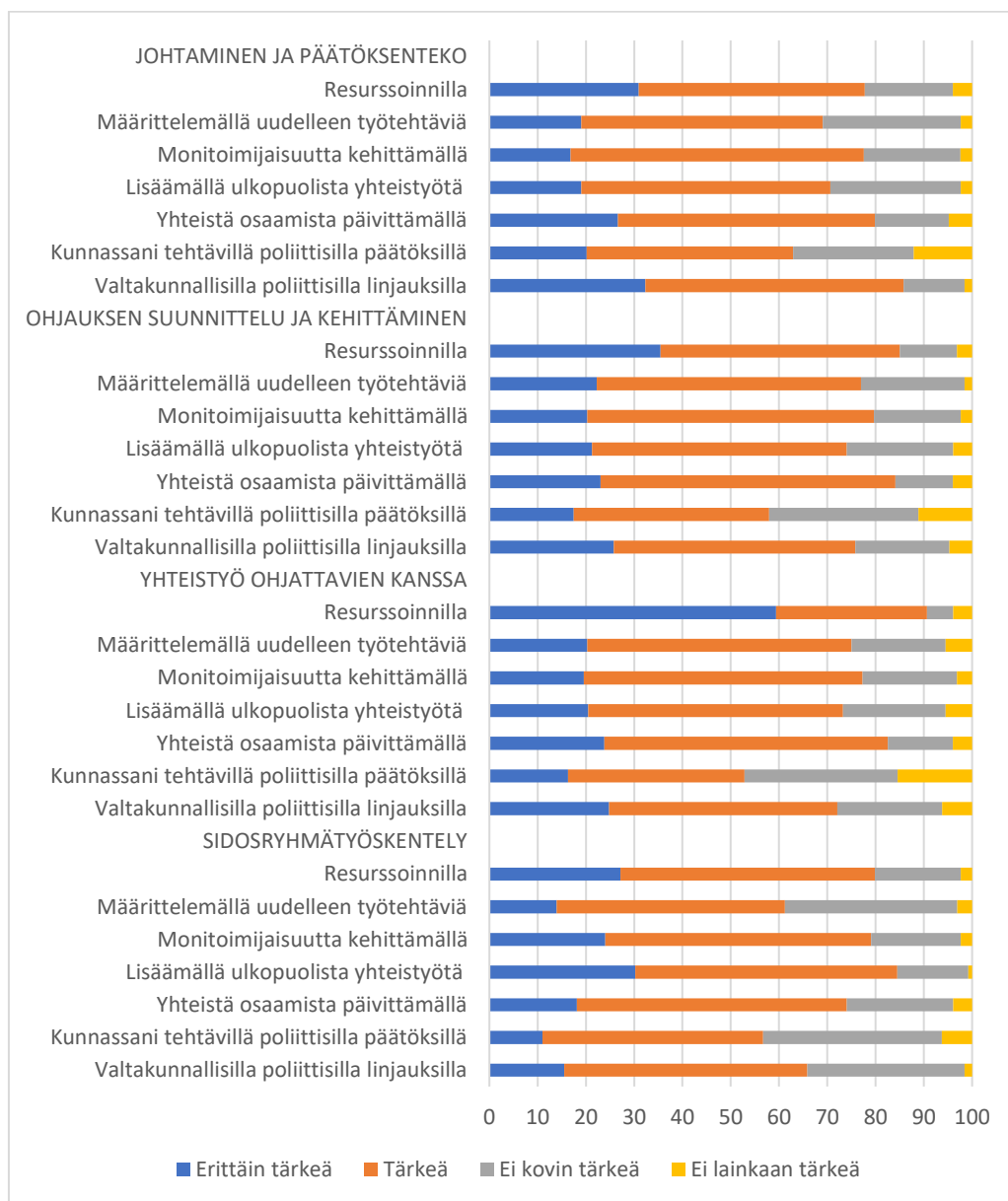


Kuvio 8. Keskimääräinen uraohjauksen yhteistyön sujuvuus eri organisaatioiden kanssa työtehtävän perusteella (asteikko: 1 = yhteistyö sujuu vähemmän, 4 = yhteistyö sujuu erinomaisesti).



### 3.2.3 Ohjaustyön yhteistyö edellyttää resursseja

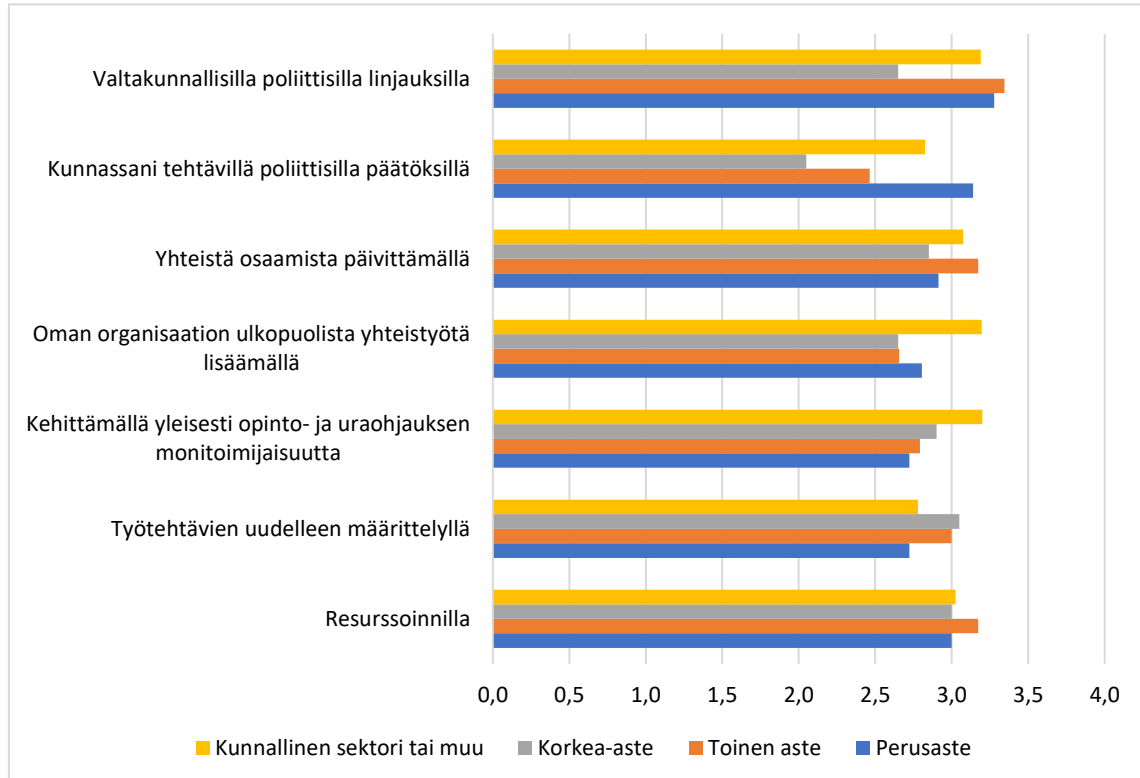
Opinto- ja uraohjaustyön ammattilaisilta kysyttiin myös sitä, millä keinoin heidän työnsä voisi kehittyä. Työnkuvan kehittäminen jaettiin neljään osa-alueeseen: Johtaminen ja päätöksenteko, suunnittelu ja kehittäminen, oppilaiden tai asiakkaiden kanssa tehtävä opinto- ja uraohjaus sekä sidosryhmätyöskentely. Kuviosta 9 käy ilmi, että erityisesti käytännön ohjaustyössä eli oppilaiden tai asiakkaiden kanssa tehtävässä opinto- ja uraohjauksessa resurssit (esimerkiksi henkilöstöresurssit) nähtiin hyvin tärkeäksi. Jopa 59 prosenttia vastaajista piti niitä erittäin tärkeinä ja kun tämä yhdistetään luokkaan tärkeä, osuus oli 85 prosenttia. Myös johtamisen ja päätöksenteon ja uraohjauksen suunnittelun kehittämisessä resurssit nähtiin kohtuullisen tärkeiksi. Lisäksi johtamisessa valtakunnalliset poliittiset linjaukset miellettiin tärkeämmiksi kuin muissa työtehtävissä. Sen sijaan esimerkiksi kunnissa tehtävät poliittiset linjaukset eivät olleet kovin tärkeässä roolissa toiminnan kehittämisessä.



Kuvio 9. Opinto- ja uraohjauksen osa-alueiden kehittämisen tärkeys (n = 123–130).

Opinto- ja uraohjauksen johtamisessa ja päätöksenteossa uraohjauksen monitoimijuuden kehittäminen oli korkea-asteella ja kunnallisella sektorilla työskenteleville tärkeämpää kuin perus- ja toisella asteella työskenteleville. Korkea-asteen ja kunnallisen sektorin toimijoista nimittäin 85 ja 90 prosenttia mielsivät tämän erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi, kun perus- ja toisella asteella työskentelevillä vastaavat osuudet olivat alle 70 prosenttia. Kunnallisella sektorilla työskentelevät kokivat muita tärkeämmäksi myös oman organisaation ulkopuolisen yhteistyön lisäämisen (kunnallinen sektori 88 % piti erittäin tärkeänä tai tärkeänä, muut 55–70 %). Perusasteella ja kunnallisella sektorilla työskenteleville puolestaan kunnan poliittiset päätökset olivat toiminnan kehittämisessä tärkeämpiä kuin toisella tai korkea-asteella työskenteleville (perusaste 83 %, kunnallinen sektori 67 %, toinen aste 57 % ja korkea-aste 25 %). Valtakunnalliset poliittiset linjaukset taas olivat perusasteella ja toisella asteella sekä kunnallisella sektorilla työskenteleville tärkeämpiä (noin 90 %) kuin korkea-asteen toimijoille (55 %).

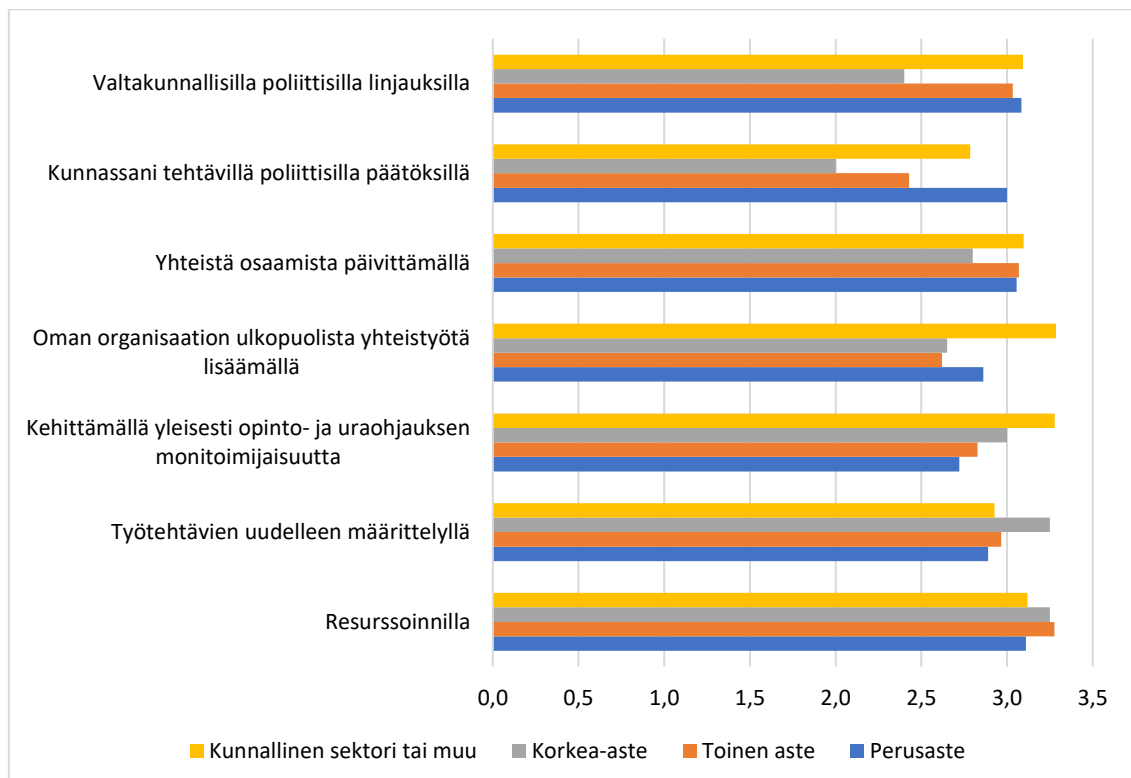
Kuviossa 10 asiaa havainnollistetaan keskiarvojen avulla. Siitäkin näkyy, että monitoimijuuden kehittäminen opinto- ja uraohjauksen johtamisessa ja päätöksenteossa oli tärkeämpää kunnallisella sektorilla kuin perusasteella työskenteleville (keskiarvot 3,2 ja 2,7 asteikolla 1 = ei lainkaan tärkeä, 4 = erittäin tärkeä). Samoin oman organisaation ulkopuolisen yhteistyön yhteistyö oli kunnallisella sektorilla toimiville tärkeämpää kuin muille (kunnallinen sektori 3,2, muut korkeintaan 2,8). Kuvioista paljastuu myös kunnan poliittisten päätösten ja valtakunnallisten linjausten pieni merkitys korkea-asteella työskentelevien johtamiseen ja päätöksenteoon liittyvän uraohjaustoiminnan kehittämisestä.



Kuvio 10. Opinto- ja uraohjauksen kehittämisen keskimääräinen tärkeys johtamisessa ja päätöksenteossa (asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 4 = Erittäin tärkeä).

Opinto- ja uraohjauksen suunnittelussa ja kehittämisessä 88 prosenttia kunnallisella sektorilla ja 80 prosenttia korkea-asteella työskentelevistä koki ohjauksen monitoimijuuden erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi, kun toisella asteella työskentelevistä näin teki 75 prosenttia ja perusasteen toimijoista 72 prosenttia. Oman organisaation ulkopuolisen yhteistyön lisäämisen mielsi vähintään tärkeäksi jopa 93 prosenttia kunnallisen sektorin väestä, kun toisella tai korkea-asteella vastaava osuus oli vain 55 prosenttia ja perusasteella 75 prosenttia. Kunnan poliittiset päätökset olivat varsin tärkeässä osassa perusasteen (84 %) ja kunnallisen sektorin (67 %) toimijoilla, mutta toisella asteella (50 %) ja korkea-asteella (vain 15 %) ei niinkään. Valtakunnalliset poliittiset linjaukset olivat puolestaan kaikilla muilla hyvin yleisesti (noin 80 %) erittäin tärkeitä tai tärkeitä, paitsi korkea-asteella työskentelevillä (40 %).

Keskiarvotarkastelussakin (kuvio 11) huomio kiinnittyy monitoimijuuden suurempaan tärkeyteen kunnallisella sektorilla työskentelevien uraohjauksen suunnittelussa ja kehittämisessä (keskiarvo 3,3) verrattuna perus- ja toiseen asteeseen (2,7–2,8). Kunnallisen sektorin toimijat myös näkivät oman organisaation ulkopuolisen yhteistyön lisäämisen muita tärkeämpänä, erityisesti toisen asteen ja korkea-asteen toimijoihin verrattuna (3,3 ja korkeintaan 2,7). Kuten johtamisessa ja päätöksenteossa, myöskään toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä kunnan poliittiset päätökset tai valtakunnalliset linjaukset eivät olleet korkeakouluissa työskentelevien opinto- ja uraohjauksen kehittämisessä tärkeitä.

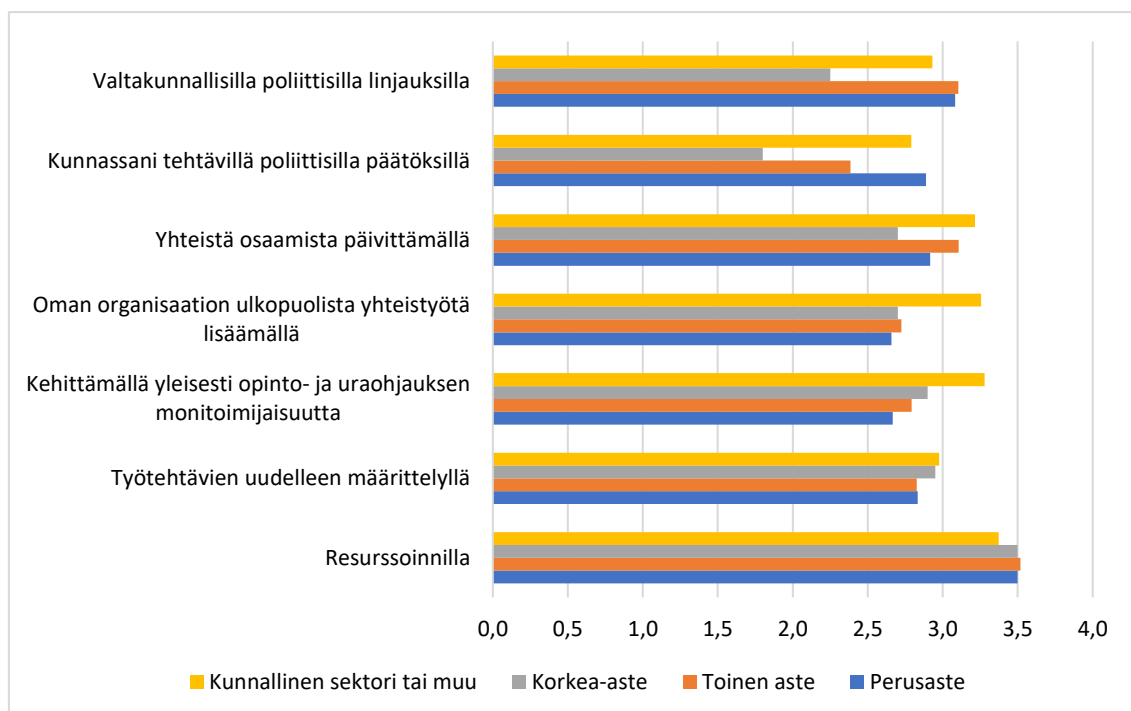


Kuvio 11. Opinto- ja uraohjauksen kehittämisen keskimääräinen tärkeys toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä (asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 4 = Erittäin tärkeä).

Oppilaiden tai asiakkaiden kanssa tehtävässä opinto- ja uraohjauksen eli käytännön ohjaustyön kehittämisessä monitoimijuus oli kunnallisella sektorilla työskenteleville (88 %) yleisemmin erittäin tärkeää tai tärkeää kuin muille (korkeintaan

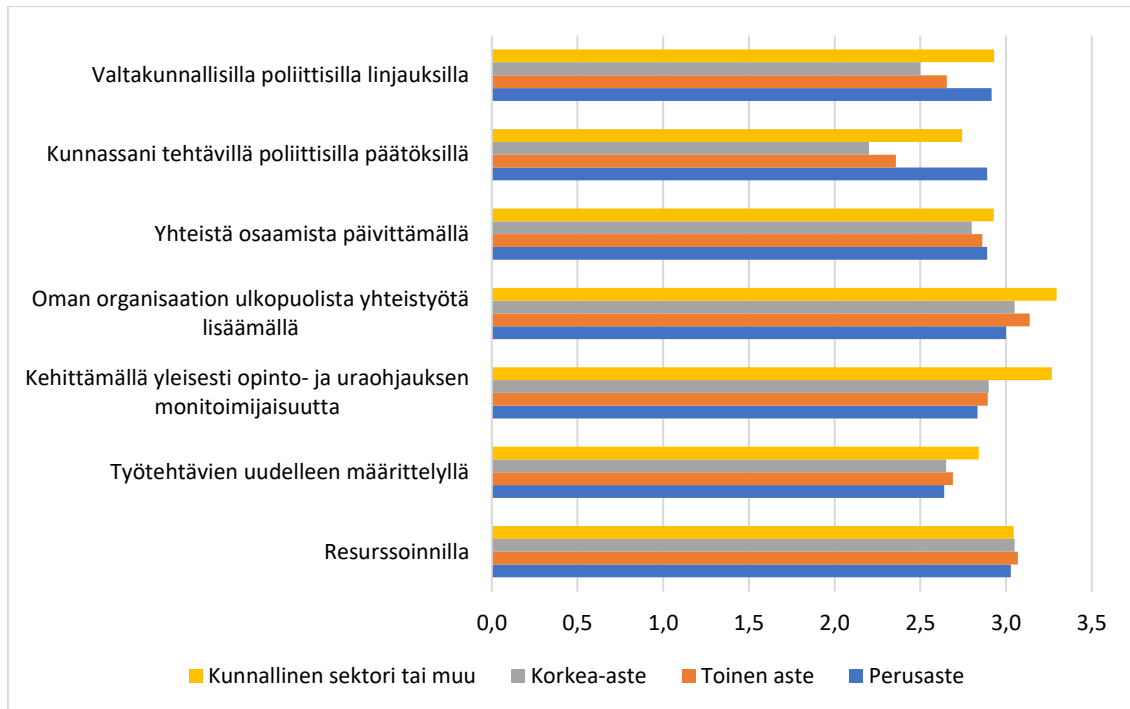
75 %). Myös oman organisaation ulkopuolisen yhteistyön lisääminen oli kunnallisen sektorin toimijoille tärkeämpää (86 %) kuin muille (noin 65 %). Kunnan poliittiset päätökset puolestaan olivat perusasteella (70 %) ja kunnallisella sektorilla (60 %) työskenteleville tärkeämpiä kuin toisella asteella (46 %) ja korkea-asteella (20 %) työskenteleville. Valtakunnalliset poliittiset linjaukset taas olivat yleisemmin vähintään tärkeitä perusasteella, toisella asteella ja kunnallisella sektorilla (70–80 %) kuin korkea-asteella (45 %).

Keskiarvojen perusteella (kuvio 12) näkyy sama asia kuin prosenttiosuuksien tarkastelussa. Käytännön ohjaustyön kehittämisessä monitoimijuus sekä oman organisaation ulkopuolisen yhteistyön lisääminen oli kunnallisella sektorilla työskenteleville tärkeämpää kuin muille ja vastaavasti kunnan poliittiset päätökset tai valtakunnalliset linjaukset olivat korkeakouluissa työskenteleville vähemmän tärkeitä kuin muille.



Kuvio 12. Opinto- ja uraohjauksen kehittämisen keskimääräinen tärkeys **oppilaiden tai asiakkaiden kanssa tehtävässä opinto- ja uraohjauksessa** (asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 4 = Erittäin tärkeä).

Sidosryhmätyöskentelyyn liittyvässä uraohjauksen kehittämisessä kunnan poliittiset päätökset olivat perusasteella ja kunnallisella sektorilla yleisemmin tärkeitä opinto- ja uraohjauksen kehittämisessä kuin toisella asteella ja korkea-asteella työskenteleville (noin 65 % ensiksi mainituista piti niitä erittäin tärkeinä tai tärkeinä, kahdesta jälkimmäisestä taas 43 ja 30 %). Ero kunnan poliittisten päätösten vaikutuksen tärkeydessä näkyy myös kuvion 13 keskiarvotarkastelussa (perusaste 2,9, kunnallinen sektori 2,7, toinen aste 2,4, korkea-aste 2,2).



Kuvio 13. Opinto- ja uraohjauksen kehittämisen keskimääräinen tärkeys *sidosryhmätyöskentelyssä* (asteikko: 1 = Ei lainkaan tärkeä, 4 = Erittäin tärkeä).

Kaiken kaikkiaan resurssit (esimerkiksi henkilöstöresurssit) koettiin opinto- ja uraohjauksen kehittämisessä hyvin tärkeiksi. Näin oli erityisesti käytännön ohjaustyön kehittämisessä. Resurssoinnin tärkeydestä vallitsi myös yksimielisyys riippumatta siitä, oltiinko töissä eri koulutusasteiden oppilaitoksissa vaiko kunnallisella sektorilla oppilaitosten ulkopuolella. Sen sijaan monitoimijuuden ja oman organisaation ulkopuolisen yhteistyön kehittäminen olivat kunnallisella sektorilla toimiville tärkeämpiä kuin muille. Vastaavasti kunnan poliittiset päätökset ja valtakunnalliset linjaukset olivat korkea-asteella työskenteleville ohjauksen kehittämisessä vähemmän tärkeitä kuin muille.

## 4 Opinto- ja uraohjauksen yhteistyön paikalliset raamit

Suomalaisessa koulutuspolitiikassa on pitkään ollut tyypillistä keskusjohtoinen valtionhallinto, koulutuksen alueellinen saavutettavuus, progressiivisen rahoituspohja, olosuhteita tasoittava resurssien jako sekä yksityiskohtainen sääntely. Koulutus on ollut yhdenmukaista ja oppimistulosten erot maltillisia koulujen, asuinalueiden sekä sosioekonomisten ryhmien välillä. Tämä on kuitenkin alkanut murentua Suomessa 1980-luvun puolivälistä alkaen: valtion ohjaus supistui ja kuntien itsehallinto vastaavasti lisääntyi hallinnon hajautusideologian mukaisesti. 1990-luvulta alkaen hallinnon hajauttaminen on lisääntynyt entisestään samalla kun tulosohtaus on yleistynyt. Osana näitä muutoksia kunnat ovat saaneet lisää toimivaltaa esimerkiksi perusopetuksen järjestämisessä. (Kalalahti & Varjo 2020; Kalalahti ym. 2015; Kalalahti & Varjo 2021.)

Hallintoajattelun muutokset ovat muuttaneet keskitettyjen (valtiollisten) sekä hajautettujen (paikallisten) järjestelmien suhdetta (Trydegård & Thorslund 2010). Esimerkiksi aiemmin hyvin yhtenäinen, kansallinen peruskoulujärjestelmä on muuntunut moninaiseksi paikalliseksi järjestelmiksi. Tämä on haastanut käsityksen Suomen kunnista yhtenäisenä kokonaisuutena, jossa kaikkialla on samat tosiasialliset mahdollisuudet järjestää opinto- ja uraohjausta asukkailleen – ja jossa kaikille on käytännössä tarjolla samat mahdollisuudet kouluttautua ja työllistyä. Paikalliset järjestelmät ovat myös entistä herkempiä taloudellisille vaikutuksille ja väestöllisille muutoksille. (Kalalahti & Varjo 2020.) Se on puolestaan lisännyt kunnallisen päätöksenteon merkitystä: siltä edellytetään entistä enemmän kykyä reagoida muutoksiin esimerkiksi resurssien ja väestöpohjan asettamissa puitteissa (Trydegård & Thorslund 2010).

Miten edellä mainittu siirtymä keskusjohtoisuudesta paikallisuuteen on sitten näkynyt opinto- ja uraohjauksen hallinnassa Puistopellossa? Miten kansallisesti asetetut raamit kehystävät paikallista opinto- ja uraohjauksen yhteistyötä? Tässä luvussa tarkastelemme kysymystä neljän ulottuvuuden avulla. Nämä ovat opinto- ja uraohjauksen: 1) lainsäädäntö, 2) resurssit, 3) sisällöt ja tavoitteet sekä 4) koulutuksen laadunarviointi (Kalalahti & Varjo 2021; Lundgren 1977; 1990).

### 4.1 Ohjaustyön paikallinen hallinta perus- ja toisella asteella

#### 4.1.1 Oppivelvollisuusiän nosto ja ammatillisen koulutuksen reformi

Ulf P. Lundgren (1977; 1990) on esittänyt jäsenyyksen keinoista, joiden avulla valtioiden on mahdollista hallinnoida ja ohjata koulutusjärjestelmiään. Tässä mallissa *normiohjaus* – perinteisin ja velvoittavin julkisten palveluiden ohjausmuoto – sisältää ne lait, asetukset, määräykset ja ohjeet, joilla julkinen hallinto varmistaa esimerkiksi peruskoulutuksen yhdenmukaisuuden toteutumisen maan eri osissa.

Keskeinen lainsäädäntöön perustuva muutos Suomessa tapahtui 1990-luvun lopulla, jolloin oppilaitosmuotoihin perustuva lainsäädäntö korvattiin koulutuksen tavoitteisiin ja sisältöihin perustuvalla lainsäädännöllä (Varjo 2007). Sääntelyn väljentyessä erityisesti suurille kaupungeille avautui mahdollisuus profiloida koulujaan erilaisten painotusten avulla. Samoin kysymykset oppilaitosten lukumäärästä ja niiden sijainnista jäivät käytännössä kuntien päätettäväksi. (Seppänen ym. 2015.)

Edellä mainitusta kehityksestä huolimatta opinto- ja uraohjauksen asiantuntijoiden haastatteluissa ilmeni, että perusopetuksen parissa työskentelevillä ei sittenkään ole kovin paljon liikkumavaraa työssään. Itse asiassa liikkumavara on jopa kaventunut sääntelyn purkamisen alkuhuuman vuosiin verrattuna.

Se tietysti aina, että kun laki ja asetus kautta opetussuunnitelma ja nämähän sitten ohjaavat, että mitä meidän odotetaan tekevän ja näin, niin siellähän nytten, nykyopetussuunnitelman perusteissakinhan sitten annetaan niin kun selkeitä suuntaviivoja siihen, että kun joku toiminta tehdään, niin että aika monessa kohtaahan siellä kuitenkin mainitaan, että sit pitäis myöskin seurata sitä, että mitä on tehty... Jos vertaa vaikka siihen aiempaan, tai oikeastaan se mikä oli se kaikista löysin silloin 2000-luvun alussa, niin, tuota... Niin nämähän olivat aika selkeät nämä perusteet, että kuitenkin tuli niin kun ylhäältä jo aika tarkat raamit, että mitä pitää tehdä ja sit se niin kun paikallisesti päätettävät, niin loppujen lopuksi nekin oli aika tarkkaan ohjattu.

Perusopetuksen johtaja

Eräs suuri, erityisesti perus- ja toisen asteen koulutuksen järjestämistä koskeva muutos, on oppivelvollisuusiän nosto vuoden 2021 syksystä alkaen. Nyt oppivelvollisen on pakko hakeutua ennen perusopetuksen viimeisen vuosiluokan päättymistä toisen asteen koulutukseen, nivelvaiheen koulutukseen tai muuhun oppivelvollisuuden piiriin kuuluvaan koulutukseen. oppivelvollisuus päättyy vasta, kun henkilö täyttää 18 vuotta tai kun hän tätä ennen on suorittanut toisen asteen tutkinnon. (OKM 2021).

*No sitten toisaalta nuorten puolella on nimenomaan se, et täähän on tietysti, nyt kun tämä oppivelvollisuusikäkin laajenee ja sitten jokaiselle pitäisi mahdollistaa se toisen asteen tutkinto... Jolloin meidän täytyy just näillä opinto-ohjauksen ja uraohjauksen keinoin sitten, ja tän opiskelijahuollon keinoin, osaa tätä, näistä opiskelijoista pitää kiinni.*

Palvelujohtaja toisella asteella

*...kun se on kuitenkin, se tulee tuolta lainsäädännöstä, tulee, riippuu siitä, kuka on opetusministerinä, mikä puolue on vallassa, se on liian, neljä vuotta on liian lyhyt kausi. Eli tämmöisiä niin kun uusia nostoja, otetaan vaikka pidennetty oppivelvollisuus, maksuton toinen aste, sit näitä tulee, ne vaikuttaa koko systeemiin. Me joudutaan ikään kuin peilaamaan sinne, vaikka kaupungissa ja kunnissa viedäänkin ihan niinku omatoimisesti omia kehittämisjuttuja. Mut tommonen lainsäädäntötyö tuolta ministeriön ja sitten nää, ohjeistus OPH:n kautta, niin väkisinkin siellä se politiikka näkyy paljon, paljon enemmän, kuin se näkyy täällä kuntatasolla... Mut sitte tää poukkoilu pitäisi jäädä pois, sille ei vaan varmaan voi mitään.*

Sivistysjohtaja

Haastattelujemme mukaan lainsäädäntö rajasi tiukemmin perusopetuksen kuin toisen asteen opinto- ja uraohjausta. Ammatillisen koulutuksen reformi ja oppivelvollisuusiän nosto ovat kuitenkin tuoneet toiselle asteelle uusia normeja, jotka vaikuttavat ja tulevat vaikuttamaan ohjaustyöhön – ja siihen kytkeytyvään yhteistointintaan – merkittäväällä tavalla.

#### 4.1.2 Järjestelmän muutokset lisäävät resurssien tarvetta

Lundgrenin (1977) jäsenyyksen mukainen koulutuksen toinen ohjausmekanismi – *taloudellinen ohjaus* – muuttui merkittävästi Suomessa 1990-luvun alkupuolella. Vuoden 1993 valtionosuusjärjestelmä (L 705/1992) oli entisen tehtäväkohtaisen ja kustannusperusteisen järjestelmän sijasta laskennallinen. Uudistusta perusteltiin tarpeella antaa kunnille mahdollisuus suunnata voimavaroja tarkoituksenmukaisesti tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Uudistus edellytti myös kuntien entistä vapaampaa resurssien käyttöä estävien normien purkamista: säädöksistä poistettiin määräyksiä, jotka edellyttivät valtionosuuksien käyttämistä tiettyyn tarkoitukseen. (Kalalahti & Varjo 2020; Varjo 2007.) Resursseja suunnattiin myös perusrahoituksen sijaan erilaisiin hankkeisiin. Kaikki haastattelemamme asiantuntijat eivät ole olleet tästä kehityksestä mielissään.

*No, yks tietysti mitä tässä toivois ihan yleisellä tasolla, niin et valtion puolelta tulis... Et palattais niin sanotusti vanhaan, et siirrettäis näitä hankerahoituksia kuntien perusrahoitukseen... Et mä toivoisin, että nämä rahoitukset niin kun mielummin... Että tää hankehomma vähän vähenisi ja sitten niin kun semmoset, jos kerta valtion taholta katotaan, että kuitenkin näitä rahoja niin kun jatkuvasti, jos niitä on joskus jatkossakin olemassa, niin mielummin perusrahoitukseen...*

Perusopetuksen johtaja

Erittäin suuri muutos toisen asteen ammatillisille oppilaitoksille on ollut vuoden 2018 alusta voimaan tullut ammatillisen koulutuksen reformi. Se on paitsi muuttanut ammatillisen opetuksen käytäntöjä, myös vaikuttanut siihen millä perustein ammatilliset oppilaitokset saavat rahoitusta. Rahoitusperusteet koettiin hyvinkin kirjavana:

*...sitte tuolla on toi vaikuttavuusrahoitus, eliä siellä on se arviointipalaute, työllistyminen, jatko-opintoihin siirtyminen. Ja sit tuolla on vielä toi strategiarahoitus. Eliä strategiarahoitusta on neljä prosenttia kokonaispotista maksimissaan. Ja sitä haetaan joka vuosi ja se on tällänen hankeraha reformin toimeenpanoon... Tää on se logiikka, millä meille sitä rahaa tulee... Ja sen takia esimerkiks joku keskeyttämisen vähentäminen on meille tosi kriittisen tärkeää, et mitä vähemmän meiltä keskeytetään, niin sitä enemmän me saadaan sit sitä rahaa.*

Pedagoginen johtaja toisella asteella

Koulutukseen käytettävien resurssien kokonaisuutta Suomessa voidaan kaiken kaikkiaan luonnehtia kohtuulliseksi: koulutuksen opiskelijakohtaiset kustannukset



ovat Suomessa OECD-maiden keskiarvojen yläpuolella, mutta Pohjoismaista alhaimmat. Kehitys aikavälillä 2012–2017 on tosin ollut muihin OECD-maihin verrattuna poikkeuksellisesti laskusuuntainen (keskimäärin 1,5 prosenttia vuodessa), vaikka opiskelijamäärät ovat pysyneet lähes muuttumattomina. (OECD 2020a; 2020b.) Monet haastattelemistamme asiantuntijoista olivat huolissaan ennen kaikkea henkilöstöresursseista, toisin sanoen liian suurista oppilas- tai opiskelijajärjestämisestä yhtä opinto-ohjaajaa kohden.

*...meillä on viisi vakinaista opinto-ohjaajaa perusopetuksessa, niin sitten heidän lisäksi meillä on niin sanottu opo-lisäresurssi sitten 30 vuosiviikkotuntia sitten, mikä meillä on niillä kolmella suurimmalla yläkoululla sitten noin 10 tuntia per koulu vielä näiden lisäksi, koska muuten näillä opoilla ei riittäisi työaika mitenkään näihin töihin mitä heille kuuluu... Mä nyt odotan sitä, että jos tässä tämän lakimuutoksen myötä sitten tulee siihen tarve, niin sit mulla on hyvät perusteet lähteä myöskin esittämään sitä lisäresurssia.*

Perusopetuksen johtaja

*Mutta jos miettii, että missä tarvitaan enemmän ohjausta, niin aikuiset jatkuvan haun opiskelijat ja muuten aikuiset mahdollisesti uraa vaihtavat tai uranvaihdosta haaveilevat... Mä luulen, että aikuiset kaipais ehkä enemmän. Jo perustutkintonsa päättäneet... Et kyl mä luulen, että se aikuisten ohjauksen kehittäminen olis semmonen tulevaisuuden asia, varsinkin just näiden kaikkien työpaikkojen ja urien myllerryksessä.*

Opinto-ohjaaja toisella asteella

Yleisimmin perus- ja toisen asteen opinto- ja uraohjauksen asiantuntijat pohtivat resursseihin liittyen sitä, miten oppivelvollisuusiän noston jälkeen pystytään täyttämään sen mukanaan tuomat vaatimukset siitä, että kaikki nuoret saisivat vähintään toisen asteen tutkinnon. Tämä on nykyisillä resursseilla vaikeaa, kuten haastattelemamme asiantuntijat kuvaavat:

*Jos tai kun tää oppivelvollisuus laajentuu sinne 18 ikävuoteen ja sit se jatko-ohjausvelvollisuus on perusopetuksen järjestäjällä niin pitkään ennen kuin sitten tää nuori on aloittanut siellä toisella asteella, niin sit jos lähtee uhkakuvien kautta tätä miettimään, niin tästä voi äkkiä ahdistua sitten, että mitä kaikkea siellä voi olla odotettavissa... Viralliselle asuinkunnalle todennäköisesti lankee sitten aika helposti nämä kaikista vaikeimmat tapaukset, niin sitten, että millä resurssilla me tämä pystytään hoitamaan, niin jää kyllä nähtäväksi.*

Perusopetuksen johtaja

Haastattelujemme pohjalta syntyy kuva, että perus- ja toisen asteen ohjauksen rahoitus koostuu monesta eri osasta. Perusrahoituksen lisäksi yhä merkittävämäksi rahoituskanavaksi ovat nousseet erilaiset hankerahoitukset. Erityisesti henkilöstöresurssit koettiin puutteellisiksi. Ohjauksen asiantuntijat sekä perus- että toisella asteella jakoivat huolen siitä, miten esimerkiksi oppivelvollisuusiän noston mukanaan tuomat velvoitteet voidaan täyttää ilman merkittäviä lisäresursseja.

### 4.1.3 Tavoitteena syrjäytymisen ehkäisy

Lundgrenin (1977) mukaan opetussuunnitelmat ovat osa *ideologista ohjausta*, jota toteutetaan koulutuksen tavoitteiden ja sisältöjen avulla. Esimerkiksi valtioneuvoston antamassa tuntijakoasetuksessa määritellään perusopetuksen oppiainekohtainen vähimmäistuntimäärä. Tämän jälkeen Opetushallitus valmistelee opetussuunnitelmien perusteet, jotka puolestaan ohjaavat koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten opetussuunnitelmien laatimista. Opetuksen järjestäjät päättävät itse, miten opetus lain puitteissa järjestetään. Perusopetuksen tuntimäärä vaihtelee käytännössä kunnittain, esimerkiksi tarjotuista kielivaihtoehtoista johtuen. Myös kunnan sisällä saattaa olla vaihtelua koulujen välillä, koska esimerkiksi painotetun opetuksen kouluissa tuntimäärä voi olla suurempi. (VM 2020a.) Samoin opetuksen sisällöt saattavat vaihdella. Puistopellossa esimerkiksi yrittäjyyskasvatusta on korostettu koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa.

*No, jos lähetään alakoulupuolelta, niin meillä on sitten tietyllä tavalla tähän, niin kun mikä voi vaikuttaa joitten kuitten uravalintoihin, ainakin jollain lailla, niin meillä on opetussuunnitelmaan kirjattu kuudesluokkalaisille ja onneksi meidän myöskään säästöohjelmasta se ei tän takia tippunut pois, niin on tällainen yrittäjyyskasvatusjakso, mikä on... En tiedä onko siitä vaikutusta vai ei, mutta se on ainakin ollut oppilaiden taholta tosi pidetty, ja ne on ollut innokkaasti siinä mukana, niin ehkä sillä voi olla vaikutusta.*

Perusopetuksen johtaja

Ammatillisen koulutuksen reformi, uusi lukiolaki sekä korkeakouluhaku-uudistus vaativat nuorilta entistä enemmän itseohjautuvuutta. Yhä suurempi osa opiskelusta tapahtuu työelämässä, jossa opiskelijoilta odotetaan pystyvyyttä, hyviä sosiaalisia taitoja ja itseohjautuvuutta. Nuorten odotetaan myös tekevän yhä aikaisemmassa vaiheessa ”järkeviä” koulutus- ja oppiainevalintoja, sillä nämä vaikuttavat jatko-opintoihin ja urasuunnitteluun. (Nuutinen & Pesonen 2020.)

*...mutta yritetään nostaa esille opiskelijan vahvuuksia ja vähän ruveta heti ekasta vuodesta asti kartoittamaan, et mitäs tän jälkeen. Et mitkä ne on, ne vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet. Eka tavoite on saada se tutkinto valmiiksi, ja mitäs tutkinnon jälkeen, lähetääkö työelämään, vai voisko ne olla ne jatko-opinnot sitten mahdollisia?... Annan pienryhmäohjausta ja yksilöohjausta, että jokainen opiskelija pysyisi tässä opintojen kyydissä mukana.*

Opinto-ohjaaja toisella asteella

Oppimisen muutos on tarkoittanut muun muassa siirtymistä kursseista pitkäjänteisiin kehittämisohjelmiin, siltojen rakentamista teoriasisällön ja käytännön soveltamisen välille, monimuotoisten ja teknologian mahdollisuuksia hyödyntävien oppimisympäristöjen rakentamista, luovuutta edistävien menetelmien käyttöä, sekä yrittäjyysasetuksen läpimurtoa, jossa korostetaan yksilöiden vastuullisuutta, oma-aloitteisuutta, innovaatiokykyä, tuotteliaisuutta, riskinottoa ja kunnianhimoa vastakohtana passiivisuudelle ja turvallisuushakuisuudelle. (Laine 2018; Laalo, Kinnari & Silvennoinen 2018.) Monimuotoisia ohjaustapoja korostettiin myös asiantuntijahaastatteluissa. Erityisesti koronapandemia on pakottanut opinto- ja uraohjauksen toimijat ottamaan digiloikan.

*...koronan aikana tää verkkokin on, verkossa tapahtuva ohjaus ja kaikki opetus on lisääntynyt ja välillä ollut kokonaankin siellä. Ja myös silläkin puolella on nimenomaan huomattu se, että ne, jotka on ehkä niitä, jotka ei pääse raahautumaan sieltä kotoa pois, nousemaan sängystä, niin he kykenee sitten olemaan siinä ohjauksessa tai palvelussa, osa heistä, että se on ollu helpompaa jopa heille, kuin se, että heidän pitäisi tulla fyysisesti sinne jonnekin tiettyyn tilaan... Eli pitäis saada paljon monimuotoisemmaksi sen ja juuri paikkaan ja aikaan riippumattomaksi.*

Palvelujohtaja toisella asteella

Opinto- ja uraohjauksen eräs keskeinen tavoite on, että jokaiselle ohjattavalle selviäisi omat vahvuutensa ja kiinnostuksen kohteensa. Monenlaisia osaajia tarvitaan yhteiskunnassa.

*Ja sit mä yritän kannustaa, et ei tää yhteiskunta pyöri ilman, erilaisia tekijöitä, et varmasti tarvitaan. On se sit kuinka mahtava digiloikka, niin jonkun tarvii sähköjä huoltaa ja päivittää uusia ohjelmia sinne ja logistiikassa tarvitaan... Et yritän semmoista lohdullista tulevaisuuskuvaa, että ei tulis vaan semmoista pelkoskenaariota.”*

Opinto-ohjaaja toisella asteella

Erikseen mainittuna haasteena on löytää niin sanotuille perinteisille aloille osaajia. Jatkuvasta muutoksesta, digitaalisuudesta, yrittäjämäisestä ihmisihanteesta ja yksilön oman vastuun painottamisesta huolimatta yhteiskunnassa tarvitaan edelleen kaikenlaisen työn tekijöitä ja monenlaisia ihmisiä.

*...tämmöinen iso harmin paikka ollut yritysten kannalta, on esimerkiksi metalliala, missä ois tarjota töitä ainakin toistaiseksi, niin sitten tää metalliala ei nyt sitten vedä opiskelijoita. Eli meillä ei hakeudu porukka näille aloille ja tietysti väkisinkään sinne ei ketään voi laittaa. Mutta siihen on niin kun yritetty saada tämmöstä imagomarkkinointia kautta muuta sitten, yhdessä ammatillisen puolen ja näin, mutta ei se niin kun oo ottanu tuulta alleen...*

Perusopetuksen johtaja

Vaikka opinto- ja uraohjauksessa sekä opetussuunnitelmatasolla että käytännön työssä tavoitteena on, että kukaan ei syrjäytyisi, että kaikki löytäisivät oman paikkansa ja omat vahvuutensa, että ihmiset olisivat aktiivisia ja itseään koko ajan kehittäviä kansalaisia, ohjaustyöhön liittyy myös muita tavoitteita. Eräs niistä on opiskelijoiden rekrytointi.

*Mut kyllähän meidän opinto- ja uraohjauksemme myös perustuu opiskelijahankintaan, koska sillä me eletään. Jos me ei saada opiskelijoita, niin meillä ei oo töitä. Kyllähän se on karu totuus. Et meidän opinto-ohjaus perustuu siihen, et me hankitaan opiskelijoita. Peruskoulu perustuu siihen, et ne saa ne pois ne oppilaat. Ja sit, koska meil on erilaiset tavoitteet sillä opinto-.... tietty tavoite on ihan sama, et sä löydät sun paikkas, se nyt on se ihan sama. Mut se muu tavoite sit siellä onki tosi erilainen.*

Pedagoginen johtaja toisella asteella

Kaiken kaikkiaan perus- ja toisen asteen ohjaustyön sisällöissä ja tavoitteissa korostuvat esimerkiksi yrittäjäyys, itseohjautuvuus, yksilölliset opintopolut, työelämä-lähtöisyys ja digitaalisuus. Keskeisiä tavoitteita puolestaan olivat muun muassa syrjäytymisen ehkäisy, nuorten omien vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden löytäminen, menestyksekkäs opiskelijahankinta (eli kilpailussa pärjääminen muiden oppilaitoksen kanssa), opintojen keskeyttämättömyys sekä nopea valmistuminen.

#### 4.1.4 Arvioinnin merkitys opinto- ja uraohjauksessa korostuu

Lundgrenin (1990) mukaan *laadunarvioinnista* on muodostunut 1980-luvulta alkaen koulutuksen neljäs ohjausmekanismi lainsäädännön, rahoituksen sekä sisältöjen ja tavoitteiden lisäksi. Hallinnon hajautuskehityksen ja sääntelyn purkamisen vaikutukset ovat kasvattaneet koulutusta koskevan arviointitiedon merkitystä.

Perusopetuslaki (L 628/1998) velvoittaa koulutuksen järjestäjät arvioimaan antamaansa koulutusta ja sen vaikuttavuutta sekä osallistumaan ulkopuoliseen toimintansa arviointiin. Koulutuksen järjestäjät voivat itse valita arviointimenetelmänsä sekä arvioinnin kohteet. Muiden koulutusasteiden lainsäädännöissä on myös vastaavat pykälät.

*Noi koulut on aika suossa näiden kyselyiden kanssa. Joku tolkku siihen pitäisi ehkä saada. Siellä on kuitenkin ne tietyt tärkeät, mitkä on koulutusterveyskyselyt, Pisat... Kaikki tämmöset, mitkä on oikeasti järjeviä ja niihin pitää osallistua, siinä ei mitään, mutta sitten et missä se raja kulkee. Sit kuitenkin meidän pitää itekin, ihan oman organisaation sisältä kysyä monenlaisia asioita...*

Perusopetuksen johtaja

Oppivelvollisuuden pidentäminen tuottaa perusopetukselle lisää velvoitteita, joiden täyttämistä arvioidaan. OKM:n (2021) mukaan perusopetuksen järjestäjä ”saattaen vaihtaa” oppilaat toiselle asteelle. Perusopetuksen päättymisen jälkeen vastuu oppivelvollisuuden suorittamisen ohjauksesta, tuesta ja valvonnasta on perusopetuksen järjestäjällä siihen asti, kunnes oppivelvollinen aloittaa opinnot perusopetuksen jälkeisessä koulutuksessa.

*No, yks tietysti tärkein mittari on, mikä mullekin sitten näkyy ihan suoraan, niin on tämä, että miten meidän ysit saa sitten nämä jatko-opiskelupaikat. Siitä automaattisesti mullekin tulee tiedot sitten, että miten on ja minne on porukka sijoittunut...*

Perusopetuksen johtaja

Toiminnan laadun arviointia on myös vanhemmilta saatu palaute. Ohjaustyössä se koskee tyypillisesti nuorten toisen asteen valintoja ja vanhempien tyytymättömyyttä siihen, jos nuori ei pääse opiskelemaan sinne, mihin vanhemmat hänet haluaisivat, tai jos opinto-ohjaaja on vanhempien kanssa eri mieltä siitä, mihin nuoren kannattaisi hakea opiskelemaan.

*Kyllä siellä muutama tapaus tossa oli semmonen, että huoltaja oli hyvinkin eri mieltä siitä, että mitä niin kun kenties me oltiin koulussa... Et minne nuoren... Et minne me oltais niin kun nuorta mieluummin ohjaamassa ja, tuota... No, kyllä niistä sitten loppujen lopuksi päästiin ihan hyvään yhteisymmärrykseen ja sitten...*

Perusopetuksen johtaja

Toisen asteen koulutuksessa on eräs yksiselitteinen arviointimittari: opiskelijoiden täytyy valmistua tai jos he eivät valmistu, se näkyy rahoituksessa. Tämä aiheuttaa sen, että ohjaustyössä on panostettava ennen kaikkea valmistumismääriin ja nopeaan valmistumiseen.

*...et on tälläset taloudellisetkin intressit, että osataan kohdistaa ohjaustyötä silleen, että täältä mahdollisimman hyvin opiskelijoita valmistus, ja oppilaitos saa rahaa. Mutta kyllä-hän se samalla hyöty tulee sille opiskelijallekin, että se valmistuu ja saa sen tutkintotodistuksen.*

Opinto-ohjaaja toisella asteella

Suomalaista koulutuksen arviointia paikallisella tasolla on kuvattu 2000-luvulla monin paikoin suunnittelemattomaksi ja epäjohtonmukaiseksi, eikä riittävän monipuoliseksi tai läpinäkyväksi (Varjo, Simola & Rinne 2016). Esimerkiksi Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen selvitys perusopetuksen ja lukiokoulutuksen *itsearviointi- ja laadunhallintakäytänteistä* vuosina 2015–2016 osoittaa, ettei läheskään kaikilla koulutuksen järjestäjillä ole toimivaa itsearviointijärjestelmää, eikä systemaattista arviointikulttuuria laadunhallinnan osana (Harjunen ym. 2017).

*No nykyisin ei oikeestaan mitenkään, mutta se on semmonen asia, mistä me ollaan tänä syksynä just puhuttu ja mietitty, ja josta tullaan puhumaan nyt varmaan viikon päästä tämän koulutoimenjohtajankin kanssa, että miten me aletaan tekemään tätä arviointia, kun tätä pitäisi ryhtyä tekemään... Mutta en minä tiiä, miten sitä voi arvioida, kun täs on hirveen vaikee saada palautetta, siis semmosta asiallista palautetta. Oppilailtahan tulee paljon siis semmosta asiatonta palautetta... Se on just siis semmosta, että kun on pakko olla jossain opon tunnilla, miks me täällä ollaan ja tää on ihan turhaa ja nää on itsestään selviä. He näkevät opon sisällöt sellaisina, että ne on ihan itsestään selviä ja kaikkihan nää tietään. Semmosta palautetta. Ja sit kun mä kuitenkin tiedän, ettei ne ole mitään itsestään selviä asioita, mut he ei vaan niinkö...*

Opinto-ohjaaja perusasteella

*Joo... no arvopalaute on, tehdään kaks kertaa opintojen aikana. Sillon, kun sä alat, niin ekan kuukauden aikana. Ja sit sillon, ku sä päätät sun opinnot, niin sit sillon tehdään se toinen. Eli sul on alkukokemus ja loppukokemus. Niin toki sen kautta me saadaan ohjauksesta tietoo. Mut kyl me haetaan aktiivista palautetta opiskelijoiden kans dialogista, et me haetaan tavallaan, että toimiiko joku asia... Eli sitä kurssipalautetta haetaan koko ajan aktiivisesti. Ja kyl noi meidän nuoret antaa myös aika vilpittömän palautteen siitä, et meniks se ohjaushetki hyvästi vai huonosti.*

Pedagoginen johtaja toisella asteella

Ohjaustyön arviointi näyttäytyy melko kirjavana asiantuntijahaastatteluissamme. Opinto- ja uraohjausta arvioidaan ulkoisesti ja sisäisesti, määrällisesti ja laadullisesti. Määrällistä arviointia (muun muassa toisen asteen opiskelupaikan saaneet, opiskelijamäärät, suoritettut tutkinnot) on huomattavasti helpompi arvioida kuin toiminnan laatua. Viimeksi mainittua arvioidaan esimerkiksi valtakunnallisesti luotujen laadunhallintakyselyiden ja -mittareiden sekä opiskelijapalautteen avulla.

Ohjaustyön hallinnan mekanismit perus- ja toisella asteella on koottu taulukkoon 10. Siitä nähdään, että ohjaustyötä perus- ja toisella asteella koskevat monet eri lait, jotka tosin tuntuvat jäävän hieman etäälle käytännön ohjaustyön arjesta. Ammatillisen koulutuksen reformi yhdistettynä oppivelvollisuuden pidentämiseen on tuonut selkeän lisäresurssien (rahoitus, henkilöstöresurssit) tarpeen toiselle asteelle. Maailman nopea muutos on puolestaan johtanut siihen, että sisällöissä ja tavoitteissa ovat korostuneet esimerkiksi itseohjautuvuus, yrittäjähenkisyys, ihmishuuhdetaidot, oppimaan oppimisen taidot sekä digitaalisuus. Myös oppilaitosten ja niitä ympäröivän yhteiskunnan vuoropuhelu katsottiin tärkeäksi. Lopuksi, ohjaustyön arviointi on tullut koko ajan merkittävämmäksi. Arviointia kerättiin oppilaitosten ulkopuolelta, oppilaitosten sisäisenä arviointina kuin myös opiskelijapalautteen avulla.

*Taulukko 1. Opinto- ja uraohjausta säätelevät mekanismit perus- ja toisen asteen koulutuksissa.*

Lainsäädäntö	Rahoitus	Sisällöt ja tavoitteet	Arviointi
<p>Toimintaan keskeisesti vaikuttavat lait: Perusopetuslaki, laki ammatillisesta koulutuksesta, nuorisolaki, opiskeluhuoltolaki, rahoituslaki, oppivelvollisuuslaki.</p> <p>Lainsäädännöllä toivotaan: Lisää opinto-ohjausta. Selkeät linjaukset opinto-ohjaajien määrästä ja opiskelijamäärästä opinto-ohjaaja kohti. Osallistumista säädösten valmisteluun alusta alkaen. Eri koulutusasteiden opinto-ohjaajien työolojen /-ajan yhdenmukaistamista. Nivel-tietojen siirtämisen helpottaminen.</p>	<p>Laajennettuun oppivelvollisuuden lisää resursseja, koska se tuottaa uusia opintojen nivelvaiheita.</p> <p>Myös ammatillisen koulutuksen reformi on lisännyt resurssien tarvetta.</p> <p>Tasaisuutta opinto-ohjaukseen resursointiin lukion ja ammatillisen koulutuksen välillä.</p> <p>Kunnolla resursoitua oppilaanohjauksen koordinoitua alueellisesti.</p>	<p>Painotus laajoihin koulutus- ja urasuunnittelutaitoihin, yrittäjäyyskasvatukseen, ihmishuuhdetaitoihin ja oppimaan oppimisen taitoihin.</p> <p>Digitaalisten verkostotyökalujen ja tietokantojen kehittäminen.</p> <p>Vahvojen tukiverkostojen luominen heti opinto- ja uraohjauksen alussa. Parempi tiedotus.</p> <p>Pois konttoreista ja työso- luista, oppilaitokset ulos toimipisteistään.</p> <p>Lukiolaisillekin mahdollisuuksia tutustua eri alojen työhön luonnollisessa ympäristössä.</p> <p>Yhteistyö yliopistojen kanssa kaikilla kouluasteilla (ei vain lukiossa). Yksilöllisiä tutustumismahdollisuuksia.</p>	<p>Kehityskeskustelut esi- henkilön kanssa.</p> <p>Määrällinen ja laadullinen arviointi.</p> <p>Systemaattisen palautteen kerääminen opiskelijoilta.</p>

## 4.2 Opinto- ja uraohjauksen paikallinen hallinta sivistys- ja nuorisotoimessa sekä TE-palveluissa

### 4.2.1 Nuorisolaki velvoittaa myös ohjauksen järjestämistä

Etsivä nuorisotyö työskentelee pääasiassa sellaisten nuorten kanssa, jotka ovat koulutuksen, työelämän tai palveluiden ulkopuolella. Tosin työtä voidaan tapauksesta riippuen tehdä myös sellaisten kanssa, jotka jo ovat jossain palvelussa. Alaikärajaa etsivään nuorisotyöhön ei ole virallisesti määritelty, mutta koska kohderyhmään kuuluvat ensisijaisesti palveluiden ulkopuolella olevat, alaikäraja on käytännön syistä usein peruskoulun päättäneiden tai keskeyttäneiden ikäryhmässä, eli ikävuosissa 13–16. Koska kunta vastaa etsivästä nuorisotyöstä, se määrittelee, mitä ryhmää nuorisotyössä painotetaan. Painotus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että etsivä nuorisotyö voisi jättää tavoittamatta nuorta, josta sille on ilmoitettu. (Vilen 2018.) Useat haastattelemamme etsivän nuorisotyön parissa toimivat korostivat sitä, että tärkein laki, mikä säätelee heidän toimintaansa, on nuorisolaki (L 1285/2016).

*...nuorisolakihan velvoittaa alle 29-vuotiaat koulusta eronneet tai erotetut meille ilmoitettavan. Sieltä tulee ihan valtavasti meille ilmoituksia aina vuositasona... Kyl meillä on ainakin, on se nuorisolaki mikä kaiken meidän työn määrittää. Se on se Raamattu mitä me luetaan, että me tehdään oikeaa työtä ja oikeassa paikassa ja oikeilla termeillä. Kyllä mä ymmärrän sen, että jollain toimijalla voi olla huoli vaikka vaitiolovelvollisuudesta: voinko mä ilmoittaa nyt jonkun nuoren yhteystietoja etsivään nuorisotyöhön, nii sit pystytään aina näyttämään se mustaa valkoisella, että kyllä te voitte, se on myös teidän velvollisuus.*

Etsivän nuorisotyön koordinaattori

Nuorisolain mukaan viranomaisilla on velvollisuus tehdä ilmoitukset koulutuksen, työelämän ja palveluiden ulkopuolella olevista nuorista. Nuorten tietoja luovutetaan pääosin nuoren, tai alaikäisen kyseessä ollessa, hänen huoltajansa suostumuksella. Jossain tapauksissa, jos viranomainen arvioi, että nuori on tuen tarpeessa, tulee tiedot luovuttaa etsivää nuorisotyötä varten, vaikka nuori ei tähän suostuisikaan. (Vilen 2018.) Koska nuorisolaki ei määrittele tarkasti sitä, miten etsivien nuorisotyöntekijöiden pitäisi hoitaa työnsä, he saavat kohtuullisen vapaat kädet toimintaansa. Tämän he näkevät hyvänä asiana.

*Niin kun meidän toiminnassa laki ei anna kauheita ohjeita, neuvoja, määräyksiä siitä, että miten sitä pitäisi toteuttaa. Lähinnä se, että nuorisolakiin on määritelty tiettyjä viranomaisia, kenen on pakko tehdä muun muassa ilmoituksia etsivään nuorisotyöhön.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

On kuitenkin huomattava, että muita toimialoja säätelevät eri lait. Erityisesti silloin, kun etsivä nuorisotyöntekijä oppilaitoksessa, hänen toimintaansa vaikuttavat lukuisat eri lait ja säädökset.

*...kun tehdään myös alaikäisten kanssa, ni siel on lastensuojelulaki, mikä on kyllä tarkkana mielessä ja jotenkin myös edellisen työn kautta. Ja sitten siel on kaikki, tietysti opiskelu- ja oppilashuoltoon liittyvät lait ja pykälät, minkä mukaan mennään.... Ja sit ylipäätään linjaukset, no tietysti, ku mä oon koulussa, niin toimin myös koulun ja sen oppilaitoksen sääntöjen ja muiden mukaan ja lakipykälät ja turvallisuussuunnitelmat, kaikki mikä siihen liittyy... Ylipäätään sit kaikki sosiaalihuoltolaki ja muu, mitkä linkittyy tonne aikuissosiaalityöhön ja vaitiolovelvollisuuteen ja salassa pidettäviin tietoihin ja siis kaiken tällaiseen.*

Etsivä nuorisotyöntekijä

Nuorten työpajatoiminta on eräs etsivän nuorisotyön läheisimmistä yhteistyökumppaneista. Työpajassa pyritään parantamaan yksilön arjenhallintataitoja sekä kykyä ja valmiuksia hakeutua työhön tai koulutukseen työnteon, tekemällä oppimisen ja näihin liittyvän valmennuksen avulla. Työpajoissa on sekä työ- että yksilövalmennusta. Työvalmennuksen avulla kehitetään työelämässä tarvittavaa osaamista ja yleisiä työelämätaitoja, kun taas yksilövalmennuksessa paneudutaan toimintakyvyn ja arjenhallinnan kehittymiseen. (Bamming & Hilppinen 2020.) Nuoria ohjautuu työpajoille etsivän nuorisotyön lisäksi muun muassa oppilaitosten, TE-palveluiden sekä sosiaalitoimen kautta. Osa sijoittuu työpajalle kuntouttavaan työtoimintaan tai työkokeiluun, kun taas osa on työpajalla palkkatuetussa työssä tai opintoihin liittyvillä tukijaksoilla. Nuorten työpajatoiminnassakin eräs keskeisimmistä työhön vaikuttavista säädöksistä on nuorisolaki.

*No varmasti siellä isoimpana asiana on nuorisolaki, johon meidän kaikki toiminta perustuu, tai on semmonen kantava laki siellä. Sitten mä mietin, tota etsivää nuorisotyötä, vaikkei oo varsinaisesti just sitä mun, mutta liippaa, niin siellä on sitten, mistä meille myös paljon tulee, on nää erilaiset huoli-ilmoitukset, elikkä tää ilmoitusvelvollisuus eri ta-  
hoilla tonne etsivälle nuorisotyölle.*

Työpajatoiminnan suunnittelija

Haastateltavamme nostavat nuorisolain keskeisimmäksi muissa kuin perus- ja toisen asteen oppilaitoksissa tehtävää ohjausta säänteleväksi laiksi. Toki työssä on otettava huomioon myös muita lakeja ja säädöksiä, joista yleisimpinä mainittiin sallasapitosäädökset, työnteokoon liittyvät lait sekä oppilaitosten säännöt. Varsinkin ura- ja ohjaustyön johtotehtävissä olevien on hallittava useita eri lakeja.

#### 4.2.2 Opinto- ja uraohjauksen rahoitus muodostuu useista eri lähteistä

Kuntien taloudelliset resurssit riippuvat osaltaan valtionosuuksista, joiden perusteella kunnissa tehdään linjauksia, mihin panostetaan ja mihin ei. Haastatteluissa sivistystoimen virkamiehet puolustivat ohjauspalveluiden tarpeita muun muassa siihen vedoten, että niihin on viime aikoina tullut paljon lisää uusia ohjausta koskevia vaatimuksia.

*Valtion antama rahoitus on meille se pohja, sen mukaan eletään. Se mun mielestä, ei opilaan, opiskelijan ohjaukseen suoraan sillä tavalla vaikuta. Meidän resursointi on aika lailla kestäväällä pohjalla ollut, että mä olettaisin, että vaikka me kaikki kunnat tän*



*koronan jälkeen maksettaisiin tosi kovaa maksua, et nyt pari vuotta pelastetaan näillä koronarahoilla kaupunkeja ja kuntia, samaten sivistystoimeakin, niin jokainen varmasti on niinku valveutunut virkamies täällä, että tuohon ohjaukseen, sieltä ei voi kaventaa tip-paakaan. Sinne on tullu niitä vaateita niin paljon lisää ja kun ottaa tuon huomioon, min-kälaisen ryhmän kanssa ollaan tekemisissä, että edelleen suurin osa nuoresta ikäluokasta voi tosi hyvin. Mut sitten se porukka, joka voi huonosti, niin se voi entistä enemmän huonomin. Siihen tarvitaan ohjausta, mut siihen tarvitaan myöskin ammattiapua ulkopuo-lelta, siinä en nää niinku, oli meillä rahaa suunnilleen tai ei, mutta ohjaukseen on pakko panostaa, se on muuten siitä tulevaisuudesta pois.*

Sivistysjohtaja

Resursseihin vaikuttaa myös se, miten opinto- ja uraohjauksen parissa työskentelevät ovat onnistuneet heille asetetussa tehtävässään. Samoin rahoittaja saattaa määrätä tarkasti, mihin rahoitus tulee käyttöä.

*No, kyllähän isoimpana määrittäjänä meillä on AVI [aluehallintovirasto], mikä meille rahoituksen antaa joka vuosi – jos antavat – ja sitä kautta myös määrittävät, mihin sitä rahaa käytetään. Etsivä nuorisotyö siinä omassa roolissaan on siitä kyllä hyvä, että AVI:t määrittää sen tosi tarkkaan, mitä sillä rahalla tehdään ja jos ei sitä tehdä, niin sitten tulee seurauksia ja mahdollisia takaisinmaksuja.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

Etsivässä nuorisotyössä käytäntö on, että sille joudutaan hakemaan rahoitusta joka vuosi erikseen. Sillä ei siis ole pysyvää rahoitusta. Tämä aiheuttaa epävarmuutta sen suhteen, millaisilla henkilöstöresursseilla työtä pystytään tekemään. Lisäksi etsivässä nuorisotyössä on tyypillisesti paljon erilaista projektirahoitusta.

*Mut käytännössä etsivälle nuorisotyölle haetaan aina rahoituskausittain siis rahoitusta. Et tehään siis hakemukset ja muut ja aina odotellaan sit jännän äärellä, että kuinka paljon rahaa saadaan ja kuinka monelle työntekijälle ja tota... ja just henkilötyövuosina menee ja sitä vähän määritellään, et kuinka monta HTV:tä on mihinkin määrätty... Et mä aattelen, et pelkästään, että jotenki, mikä tulee sellaiseen nuorten jaksamiseen ja muuhun ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, ni se ois mahtava, ku ois nuorten kans enemmän mahdollisuuksia tehdä asioita. Mut et sit ku se budjetti on ihan tosi rajallinen, ni sit joudutaan hyvin tarkkaan myös miettimään, et mitä oikeesti voi tehdä.*

Etsivä nuorisotyöntekijä

*Varsinkin nyt eletään sellaista aikaa, että on erilaisia hankkeita ja projekteja, mitkä tulee ja menee ja välillä niistä kuuluu paljon ja välillä ei mitään, niin se niin kun, että pysyt kartalla siitä, että mitä on olemassa, niin työlästähän se on, mutta se on osa tätä työtä.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

*Semmoinen kommentti tuosta rahoituksesta, että maailman tyhmin systeemi se on, että joka vuosi se pitää hakea uudelleen, mikä tarkoittaa sitä, että monissa organisaatioissa on määräaikaishankkeita. Ei uskalleta vakinaistaa ihmisiä, koska pelätään jos se rahoitus ei jatkukaan. Se hankaloittaa varmasti sitä pitkäjänteistä syön kehittämistä ja suunnitelmallisuutta ja ihmisten pysyvyyttä... Etsivässä nuorisotyössä henkilöstön vaihtu-*

*vuus on tosi isoa ja se näkyy varsinkin niissä kunnissa, missä niitä etsiviä ei ole vakinaistettu. Onneksi tässä ollaan menty parempaan suuntaan ja alkaa olla prosentuaalisesti jo pikkuhiljaa isompi osa niitä vakinaisia kun määräaikaista, mutta paljon on pieniä kuntia, missä tehdään sitä määräaikaista määräaikaisuuden perään.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

Haastateltavamme kuvaavat miten muissa kuin perus- ja toisen asteen oppilaitoksissa tehtävä ohjaustyö on pitkälti riippuvainen valtionosuuksista ja niiden allokoinnista. Käytännön ohjaustyötä tekevät ovat lisäksi usein erilaisten hanke- ja projektirahoitusten varassa, mikä aiheuttaa suurta vaihtuvuutta henkilöstössä ja sen myötä epävarmuutta toiminnan jatkuvuudessa.

#### 4.2.3 Ohjaustyön sisällöt ja tavoitteet vaihtelevat eri toimijoiden välillä

Tarkasteltaessa opinto- ja uraohjaukselle asetettuja sisältöjä ja tavoitteita, erityisesti työssäoppimisen merkitys nousee esiin haastatteluissamme. Paineet lisätä yhteistyötä yritysmaailman kanssa on kova. Myös opiskelijoiden yrittäjyyttä ja opinto-ohjaajien yrittäjähenkisyyttä korostettiin:

*...siinä on varmaan se yks kehittämisen paikka niinku tosi paljon, jos vain opolla voimavaraja ja aikaa riittää, et he olis enemmän siinä työssäoppimisessa, työelämässä mukana, puhutaan hienosti yrittäjyydestä ja mulla ne, opojenkin pitää löytää yrittäjiä, pienyrittäjiä tänne, mutta tosiaan, jos et sä itse tiedä siitä mitään, niin miten sä pystyt motivoimaan mihinkään menemään? ... Mä uskon, että se herättää niinku tuohon opinto-ohjaukseen juuri ne työnantajatahot, yritykset tiiviimmin mukaan. Että ne otetaan vakavissaan ne opojen, ryhmien käynnit siellä ja se antaa semmosen niinku, puolin ja toisin, se on ainut mahdollisuus suomalaisten klaarata tää homma eteenpäin...*

Sivistysjohtaja

Työvoimapalveluiden tavoitteena taas on saada työttömät ja erityisesti pitkäaikaistyöttömät pois työttömyyskortistosta joko työllistymisen tai koulutuksen kautta. Tämä paitsi ihmisten auttamisen vuoksi, myös siksi, että työttömien työllistämätömyydestä seuraa työvoimapalveluille vaikeuksia ja yhteiskunnalle kustannuksia.

*...meil on yli 300 tai alle 300 ja tuhatpäiväset, nii meil on niinku jokaiselle laadittu semmonen oma tavote, et kuinka paljon niitä pitää olla siellä nyt sitte, että niitähän ei saa kaikkia millään töihin ikinä... Sehän se on, että meidän pitää saada mahdollisimman paljon ihmisiä töihin tai koulutuksiin. Meillä on enemmänki sit on näitä pitkäaikaistyöttömiä."*

Työhönvalmentaja TE-toimistossa

*Me puhutaan niin eri termeillä. Minun työni tavoite on työllistämisen edistäminen... Sehän on julkisessa keskustelussa paljon ollu tää kohtaanto-ongelma, että työpaikkoja paljon ja työnantajat ei löydä sopivaa työvoimaa ja samalla on paljon työttömiä. Eli niin yhteiskunnallisesti kuin myös kunnallisesti tai työnantajan taholta. Koska sitten taas tietysti*

*yhteiskunnallisesti, että ihmiset työllistyisi ja yritykset ja työnantajat saisi sopivaa työvoimaa, mutta myöskin se, että mitä enemmän on kunnissa työttömiä, sitä kalliimmaksi se tulee kunnalle tai kaupungille.*

Työhönvalmentaja kaupungin palveluksessa

Sen sijaan etsivässä nuorisotyössä tavoitteet ovat hieman erilaiset kuin yrittäjyyden korostaminen tai työttömyyskortiston pienentäminen, esimerkiksi ohjattavan elämänhallinnan parantaminen.

*Mä teen paljon päihdeongelmaisten nuorten kanssa töitä ja se, että ne pysyy ylipäätään elossa, niin se on aika onnistunutta toimintaa. Jos mä kohtaan nuoren, joka on justiin koittanut itsemurhaa ja sitten lähdetään miettimään, miten saataisiin ne palvelut toimimaan ja tästä mennään sitten vuosi eteenpäin, niin se on katkolla ja jossain toiminnassa kiinnittyneenä jo, niin se on aika onnistunutta toimintaa kyllä. Pysyy elossa... Löytyis meidän ohjauksen kautta se vahvuus ja rohkeus tehdä niitä asioita, mitkä vie sitä omaa elämää siihen suuntaan mihin haluaa."*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

Myös Ohjaamossa asioivia nuoria käsittelevässä tutkimuksessa (Toiviainen 2020) monelle nuorelle koulutuspolku tai työllistymispalveluiden piiriin hakeutuminen eivät olleet ajankohtaisia asioita Ohjaamoon tullessa. Sen sijaan asuminen, toimeentulo, sosiaaliset kontaktit ja oma terveydentila olivat tavoitteissa koulutus- ja työelämäkysymysten edellä.

*No mä ajattelisin, et pelkästään se, että jos tulee mitä tahansa, ni nuori tietää, että mistä saa tukea tai apua ja se, et nimenomaan, et asiat ei menis kauheen pitkälle, vaan et sitten nuori uskaltais, tosi matalalla kynnyksellä kysyy ja olla yhteydessä. Et se on se, mitä toivon... ehkä täydellisin tilannehan on, että sit se elämä vaan lähtis kantamaan ja jotenki asiat sujuis.*

Etsivä nuorisotyöntekijä

Ohjaamon palvelut riippuvat pitkälti kunnan ja sen yhteistyötahojen päätöksistä. Myös palvelun sisältö on erilainen eri paikkakunnilla. (Määttä & Souto 2020.) Käytännössä jokainen Ohjaamo on oman näköisensä kokonaisuus (Kyytsönen 2020).

*Sitten taas Ohjaamo on aika semmonen puolueeton, että he on hyvin avoin kaikille nuorille, jotka ovesta sisään tulee, ja ehkä semmonen niin kun tasapuolinen, siellä on kaikilla toimijoilla mahdollisuus työskennellä, ja tuoda sitä omaa osaamistaan sinne. Se on vähän ehkä semmonen no-mans-land, tai ainaki pitäisi olla, ja ajatuksena on, että siellä on kaikilla vapaus toimia, ja tuoda sitä omaa osaamistaan sinne ihan yhtä lailla, että kukaan ei nouse siellä.*

Työpajatoiminnan suunnittelija

Ohjaustyötä tekevät ovat usein työssään tekemisissä nuoren koko elämänkokonaisuuden kanssa ja siten myös hyvin tietoisia nuorista riippumattomista sekä rakenteellisista ongelmista, jotka heikentävät tasa-arvoisia mahdollisuuksia menestyä koulutuksessa ja työelämässä (Toiviainen 2020). Tämä näkyy myös haastatteluisamme:

*Tärkeimpänä, että me onnistuttais löytämään niiden nuorten kanssa se oikee palvelu niille. Niinkään ei mun mielestä selkeää tämmöstä määritelmää meille ei tuu ylempää, että ne pitää saada jokainen kouluun tai työelämään, vaan se että saadaan ne oikeisiin palveluihin.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

Onkin ilmeistä, että sisällöt ja tavoitteet opinto- ja uraohjaustyössä eroavat jonkin verran riippuen ohjaustyötä tekevän työkuvasta. Haastatteluissamme johtotehtävissä toimivien tavoitteet liittyvät esimerkiksi rahoitukseen ja yhteiskunnan muutoksiin vastaamiseen, TE-toimistoissa työskentelevien ohjaajien puolestaan esimerkiksi työllistymiseen ja työelämäyhteistyöhön, kun taas etsivässä nuorisotyössä toimivien ohjaajien tavoitteena on vaikkapa edistää ohjattavien elämänlaadua ja auttaa heitä pääsemään oikeiden palveluiden piiriin.

#### 4.2.4 Ohjaustyön ja sen tulosten arviointi on haastavaa

Opinto- ja uraohjausta arvioidaan usein taloudellisin mittarein. Tämä on osa laajempaa yhteiskunnallista ilmiötä, jossa hyvin monenlaista toimintaa pyritään arvioimaan talouden näkökulmasta. Taloudelliset mittarit edellyttävät tyypillisesti määrällistä tietoa. Haastatteluissamme ohjaustyön arviointi näyttäytyy moninaisena ja -kerroksisena toimintana.

*Vuositasolla tehdään lautakuntaan sitovia tavoitteita, mitä sitten lautakunta seuraa, että toteutuuko ne. Ne on tämmösiä pienempiä toiminnallisia tai jotain yksittäisiä kehittämishankkeita, tai ulkopuolisella rahoituksella tehtäviä asioita, mitkä sitten todetaan lautakunnassa. Sit ne voi olla kaupunginhallitukselle sitovia tavoitteita, missä useimmiten on sitten useampia yksiköitä tekemässä. Sitten on valtuustolle sitovia tavoitteita, mitkä on sit tämmöisiä vähän vielä isompia. Ne on sit mallia, missä eri toimialat tekevät yhteistyötä ja näin pois päin... Jos jossain joku toiminta alkaa hiipumaan, niin se käydään läpi ja sit siellä taas esimiehen kans katsotaan, että mitäs tässä nyt pitäis tehdä? Pitääks se lopettaa vai pitääkö sitä markkinoida vai pitääkö sitä muuttaa ja näin pois päin...*

Palvelualuejohtaja

Tavoitteiden saavuttamisen todentaminen on johtanut siihen, että opinto- ja uraohjaajien työstä yhä suurempi osa kuluu käytännön ohjaustyön sijaan tulosten raportointiin – erilaisia arviointilomakkeita on täytettävä useita ja useille eri tahoille sekä raportoitava herkeämättä siitä, kuinka monta henkilöä on saatu koulutukseen tai työhön.

*Mutta se, että se on ihan selkeesti siel ne, meillä istuu avokonttorissa kaupunginjohtaja ja talouspäälliköt samassa tilassa, nii kyl siel koko, melkein pä päivittäin kysytään, et miten teidän työllisyystilanne, miten te ootte saanu nyt asiakkaita ja miten te ootte saanu niit nyt työllistettyä. Et siel on tunnusluvut laitettu ja rakennettu ja niitä pitäs koittaa sitte elää sen mukaan... Me tehdään sinne heti, ku me saadaan joku asiakas johonki toimintaan, nii me tehdään kirjaukset sinne ja se näkyy sitte siellä lukuina ja niitä lasketaan siellä... et kuinka paljo on saatu ihmisiä avoimille työmarkkinoille, palkkatukityöhön, työkokeiluun, siirretty sit takasi kuntouttavaan tai... Nii ne kaikki näkyy siellä.*

Julkisella sektorilla poliitikot vaativat selkeitä mittareita, jotta he voisivat arvioida toiminnan tuloksellisuutta päätöksenteon pohjaksi. Yksinkertaisten mittareiden laatiminen monimutkaisista asioista ei kuitenkaan ole helppoa.

*...nostaa sieltä lautakunnan tavoitteeksi aina niinku teemoina vaikkapa tähän ohjausjärjestelmän muutokseen ja kehittämiseen sillä, että me pystytään seuraamaan ja kattoon pärjätäänkö me siinä vai ei. Ja löytämään siihen jonkinlaiset mittarit, jotka poliitikotkin ymmärtäisi ja asettaa ne tavoitteet niinku realistisen kohdalle, ei liian alhaalle, mut ei yrittellä mahdottomia... Sitten me käydään, raportoidaan lautakunnalle niistä. Ne on niinku sillä tavalla pyritty tekemään aika kansantajuisiksi ne, että jokainen meidän valtuutetuista pystyisi ymmärtämään, mitä me ollaan sen vuoden aikana tehty esimerkiksi ohjauksen hyväksi ja sit niistä kerätään sitten sitä omaa dataa sinne ja tuota.*

Sivistysjohtaja

Haastattelujemme mukaan opinto- ja uraohjauksessa käytetään paljon määrällistä arviointia, koska määrää on paljon helpompi arvioida kuin laatua. Esimerkiksi työllistyneiden määrät ovat tärkeä mittari rahoituksen perusteena, mutta ne jättävät ohjaustyön laadullisen ulottuvuuden toissijaiseen asemaan. Vaikka ohjattava työllistyi, se ei välttämättä kerro mitään toiminnan laadusta.

*Numeraaliset tavoitteet etsivässä nuorisotyössä on tosi haastavat, koska se ei kerro sitä työtä. Meillä voi olla hirveen kovat ja hyvät luvut, mutta mun mielestä se kertoo siinä kohtaa, et työ on, ku tää ei kuitenkaan ole sellasta liukuihinätyötä, vaan sen on tarkoitus erottuu niistä palveluista sillä, että pureudutaan oikeesti siihen nuoren tilanteeseen. Että annetaan aikaa sille tutustumiselle ja luottamuksen synnylle ja näin.*

Etsivän nuorisotyön koordinaattori

Nopean valmistumisen tai työllistymisen tavoitteet eivät ole aina oikeudenmukaisia mittareita ohjaustyön onnistuneisuudelle. Nuorten keskeytyneiden opintojen taustalla voivat olla monet syyt, esimerkiksi koulukiusaaminen. Tällöin ohjauksessa täytyy olla varovainen, ettei se etene liian nopeasti sellaiseen tilanteeseen tai muistoon, mikä on ohjattavalle liian piinallinen. Tämä voi vaatia pitkäkin työskentelyä ohjattavan kanssa ja muiden asiantuntijoiden mukaan ottamista. Liian nopea eteenpäin ohjaaminen voi johtaa väärälle polulle ja vahingoittaa itseohjautuvuutta. (Nuutinen & Pesonen 2020.) Käytännön ohjaustyössä merkittävä onnistuminen saattaa olla esimerkiksi nuoren saaminen paikalle. Tämä ei tosin näy tilastollisena onnistumisena työllistymisen muodossa, mutta sillä saattaa olla yksilön elämälle suuri merkitys.

*Mut mä aattelen, et sit ku se nuoren asia tulee hoidetuksi. Mut myös se, et sit teen, esimerkiksi on nuori, jota oon yrittäny tavata viimeset puol vuotta, hän ei ikinä tuu paikalle. Ja sit okei, viestitellään, välillä jopa soitellaan, ni nyt puolentoista vuoden jälkeen istuimme saman pöydän ääressä, ni mä aattelin, et jes, tää oli onnistu. Et välillä ne on ihan tosi pieniä juttuja.*

Etsivä nuorisotyöntekijä

Varsinkin etsivän nuorisotyön ennaltaehkäisevää kohtaamistyötä on vaikea mitata numeerisesti ja osoittaa siinä selkeitä syy-seuraussuhteita. Onkin tärkeää tuottaa monipuolisesti, sekä tilastollista että laadullista, nuorten kokemuksiin perustuvaa tietoa. Haastateltaviemme mukaan erilaisia tietoja yhdistelemällä saadaan monipuolisempi kuva ohjaustyön vaikutuksista. Esimerkiksi etsivän nuorisotyön vaikuttavuuden arvioimiseksi on kehitetty suhteellisen laajasti käytetty Sovari-mittari. Se on nuorten itsearvioinnille perustuva anonyymi kysely, jossa nuoret arvioivat kokemuksiaan etsivän nuorisotyön aikana viidellä osa-alueella (itsetuntemus, sosiaaliset taidot, arjen hallinta, opiskelu- ja työelämävalmiudet sekä elämänhallinta ja tavoitteellisuus). Lisäksi nuoret arvioivat yhteydensaantia etsivään nuorisotyöhön, kuulluksi tulemistä, luottamusta ja tuen saamista. Sovarin tulokset paikallisten etsivän nuorisotyön organisaatioiden tuloksia verrataan valtakunnallisiin tuloksiin. (Vilen 2018.)

*Etsivässä nuorisotyössä on tällainen kysely käytössä ja sillä koitetaan saada nuorilta vastauksia siihen, että miten etsivän nuorisotyön toiminta on vaikuttanut ja mitä hyvää siitä on ollut, mitä huonoa ja mitä se on tuonut heidän elämäänsä... Tosi vaikeetahan etsivää työtä musta on mitenkään arvioida. Aika paljon tehdään yksilötyötä ja esimies ei käytännön työssä oo oikeestaan koskaan mukana niissä tapaamisissa...*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

*Arviointia mä haluaisin ihan ehdottomasti enemmän asiakkaiden näkökulmia siitä meidän työstä. Se ois ihan hirveen tärkeää, mut se on ihan valtakunnallinen haaste. Siihen on semmonen mittaristo, tällainen kysely siitä nuoren sosiaalisesta vahvistumisesta meidän asiakkuuden aikana, mutta se on tosi haastavaa saada siihen vastauksia...*

Etsivän nuorisotyön koordinaattori

Erääksi palautteen saannin muodoksi haastateltavat mainitsivat esihenkilön kanssa käynyt kehityskeskustelut. Niiden hyöty on kuitenkin ollut haastateltavien mielestä suhteellisen vähäinen. Sen sijaan oman työn arvioiminen kollegoiden kanssa on tärkeämpi tapa arvioida työn onnistumista.

*Kerran vuodessa on kehityskeskustelut esimiehen kanssa ja toki sitten... se on sen tyyppistä, että se perustuu omaan kokemukseen, omiin ajatuksiin ja omiin kokemuksiin siitä työstä. Semmosta arviointia just tuloksellisuudesta, että näin monta asiakasta pitäisi olla, tai on hyvä olla, ni sellasta ei oo... Mä luulen, että kuka tahansa kokis sen... tai kyllä mä kokisin, että se voisi olla hyödyllistä...*

Opinto-Ohjaaja Ohjaamossa

*Onneks meillä on hyvä, iso tiimi, missä me saadaan toisiltamme palautetta ja se jollain tavalla ehkä korjaa sitä, että siinä esimerkiks kehityskeskustelussa ei käydä läpi niitä juttuja. Tiimissä käydään paljon. Saadaan paljon palautetta toisilta.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

Arvioinnilla on keskeinen merkitys sivistys- ja nuorisotoimessa sekä TE-palveluissa. Haastattelumme kuvaavat miten määrällistä tietoa kerätään muun muassa

työllistyneiden määrästä sekä asiakasmääristä, joita puolestaan käytetään usein resurssien jaon perusteina. Lisäksi on kehitetty uraohjauksen vaikuttavuutta kartoittavia mittareita, jotka perustuvat asiakaspalautteeseen. Viimeksi mainitun ongelmana on paitsi laadun mittaamisen vaikeus, myös se, että asiakkailta saadaan niukasti palautetta. Erityisen tärkeä asia ohjaustyön tekijöille on kollegoilta saatu palaute ja vertaistuki.

Taulukkoon 2 on koottu sivistys- ja nuorisotoimen sekä TE-palveluiden ohjaustyötä kehystäviä ohjausmekanismeja. Varsinkin etsivässä nuorisotyössä, ohjaamon toiminnassa sekä nuorten työpajatoiminnassa nuorisolaki on tärkeä ohjenuora ja toiminnan perusta. Toki ohjaustyöhön liittyy myös monia muita lakeja. Opinto- ja uraohjauksen kaltaisia julkisia palveluja rahoitetaan osin valtionosuuksilla. Kuntien sisällä puolestaan päätetään rahoituksen allokoinnista. Ohjaustyötä tekevien täytyy osata perustella rahanjaosta vastaaville poliitikoille ja virkamiehille toimintansa tarkeys. Se, että rahoitusta pitää hakea aina uudestaan ja uudestaan, vaikeuttaa työtä, koska henkilöstöä ei pystytä tällöin vakinaistamaan.

Sisällöt ja tavoitteet puolestaan jakautuvat muun muassa digitaalisuuden, yrittäjyyden ja työelämänyhteistyön korostamiseen sekä nopeasti muuttuvan maailman haasteisiin vastaamiseen ja toisaalta ruohonjuuritasolla nuorten hengissä pitämiseen ja elämänhallinnan löytämiseen. Yhteinen tavoite kaikessa toiminnassa on kuitenkin se, että jokainen löytäisi omat vahvuutensa ja oman opiskelu- ja urapolkunsu. Nykypäivänä myös toiminnan arviointi on keskeinen mekanismi opinto- ja uraohjauksessa. Ohjaustyön parissa toimivat joutuvat – tai näkökulmasta riippuen – saavat raportoida toimintaansa useille eri tahoille. Heitä arvioidaan ennen kaikkea määrällisesti (esimerkiksi opiskelupaikan saaneet, oppilaitoksista valmistuneet, työllistyneet), mutta uraohjaustoimintaan on kehitetty myös toiminnan vaikuttavuutta ja laatua kuvaavia mittareita. Viimeksi mainitun mittaaminen ei kuitenkaan ole helppoa.

Taulukko 2. Ohjaustyöhön vaikuttavat mekanismit sivistys- ja nuorisotoimessa sekä TE-palveluissa.

Lainsäädäntö	Rahoitus	Sisällöt ja tavoitteet	Arviointi
<p>Toimintaan vaikuttavat lait: Nuorisolaki, lastensuojelulaki, sosiaalihuoltolaki, opiskelu- huoltolaki, vaitiolovelvollisuus- ja salassapitosäädökset, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki. Hallintosäännöt, toimintasäännöt, oppilaitosten säännöt.</p>	<p>Valtion rahoitus, AVI:n rahoitus, kunnan rahoitus.</p> <p>Asioiden esittäminen ja ”myyminen” poliitikoille.</p> <p>Rahoituksen hakeminen vuosittain etsivään nuorisotyöhön.</p> <p>Ohjaamoiden projektirahoitus.</p>	<p>Digitaalisuus. Yrittäjyys. Työelämälähtöisyys. Työssä oppiminen. Nuorten hengissä pysyminen. Oikean palvelun löytäminen. Nuorten auttaminen. Oman polun löytäminen. Opiskelupaikan saaminen. Työllistyminen.</p>	<p>Systemaattisen palautteen kerääminen asiakkailta ja työnantajilta.</p> <p>Tilastoja asiakkaiden määrästä, avoimille markkinoille työllistyneiden asiakkaiden määrästä, koulutukseen päässeiden määrästä, asiakkaiden etenemisestä, kustannuksista, ohjauksen vaikuttavuudesta.</p> <p>Laadullisten sosiaalisen vahvistumisen mittareiden käyttäminen ”kovien” työllisyys ja kustannusmittareiden lisäksi.</p> <p>Kehityskeskustelut.</p>



## 5 Opinto- ja uraohjauksen yhteistyömuotoja paikallisella tasolla

### 5.1 Ohjausverkoston tuttuus, moniammatillisuus ja muiden työn arvostaminen edistävät yhteistyötä

Luvussa viisi perehdytään opinto- ja uraohjauksen parissa työskentelevien (n = 17) käsityksiin ohjaukseen liittyvästä yhteistyöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä haastatteluaineiston avulla. Haastateltavat työskentelivät 1) perusasteella, 2) toisella asteella, 3) opetushallinnon tehtävissä, 4) kunnan nuorisopalveluissa, 5) Ohjaamoissa, 6) etsivässä nuorisotyössä, 7) työvoimapalveluissa käytännön uraohjaus-, sekä esihenkilötehtävissä.

Ohjaustyön ammattilaisten haastatteluissa opinto- ja uraohjauksen yhteistyötä edistävinä tekijöinä mainittiin ensinnäkin ohjausverkostoon kuuluvien henkilöiden tuntemus. Perusopetuksen ja toisen asteen osalta erityisen tärkeäksi koettiin rehtorin ja opinto-ohjaajien saumaton yhteistyö.

*Se on muuten suhteellisen yksinäistä puuhaa tuo rehtorin homma, niin opinto-ohjaajahan on yksi tärkeimmistä sitten siinä. Ainakin itse mä näen sen silleen, että opinto-ohjaajahan oli todella iso apu itselle, plus sitten taas toisin päin. Että jos se homma toimii, niin sitten taas opinto-ohjaaja saa itsellensä apua siitä, että miten rehtori toimii. Et jos siinä välissä ei tiedonkulku toimi, niin siinäähän äkkiä ollaan sitten jonkunlaisessa suossa.*

Perusopetuksen johtaja

*...mä näen opon ihan ykköshenkilönä, ihan jo persoonakin pitäisi osua kohdalleen, niin semmoinen, joka sen rehtorin työparina yläkouluissa, lukiossa, toimii, niin tota, ja pitää yhteyttä näihin, meidän näihin yhteistyöverkostoihin. Eli ammatilliseen puoleen ehdottoman hyvin, että pystytään nopeasti ohjaamaan, niin se on meillä ollut varmaan se ykkösjuttu ja siihen olen niinku henkilökohtaisestikin halunnut antaa tukea ja panostusta paljon.*

Sivistysjohtaja

Vaikka organisaation sisäinen yhteistyö on tärkeää, yhteistyön on toimittava myös oman talon ulkopuolelle. Onkin ilmeistä, että kollegoiden tuttuus muissa oppilaitoksissa sekä toisilla koulutusasteilla helpottaa yhteistyötä.

*Ja sitte ne opotunnit mitkä vaikka peruskoulussa rakentuu, niin ne ei rakennu samalla loogikalla, kun vaikka meillä voidaan joustavasti ja luontevasti tehdä asioita, yhteistoiminnassa. Et siel on se tietty lukkari ja se on aika tiukka raami, mikä siinä on. Ja sit heti, ku me tajuttiin tää, niin me pystyttiin tarjoon paremmin asioita. Et kyl mä... et kun me tunnetaan meidän asiakkaat, se yhteistyöverkosto, mitä paremmin me tunnetaan, niin sitä parempaa palvelua ja yhteistyötä me voidaan tarjoo.*

Pedagoginen johtaja toisella asteella

Opinto- ja uraohjausverkoston toiminnan mutkattomuuteen liittyy myös henkilöstön pysyvyys. Mitä vähemmän verkostossa on vaihtuvuutta, sen helpompaa on yhteistyö, koska toisten toimintatavat ovat silloin tuttuja. Samoin tiedetään heti, keneen tulee ottaa yhteyttä missäkin asiassa.

*...että työntekijäverkosto, se on aika pitkään pysynyt samana. Työntekijöissä ei oo ollut suurta vaihtelua ja se työntekijäverkosto tuntee hyvin toisensa. Siinä mielessä on helpompaa, kun itekin tietää kautta tuntee henkilöitä, olla tarvittaessa yhteyksissä. Tätä tehtävää ku tein, ni mietin että ketä ne on ne henkilöt, keneen mä oon vaikka ollu tän syksyn aikana yhteyksissä, niin oon soittanut työllisyyskoordinaattorille, hän on sitten tullut Ohjaamossa käymään saman tien, vaikka hänen ohjaamopäivystysvuoro ei oolkaan ollu, auttamassa asioissa ja TE-asiantuntija on ohjannu mulle nuoria, ketkä on käyny ensin hänellä ja sitte he onki tarvinnu omon palveluita, ni on ohjattu jatkumona mulle...*

Opinto-ohjaaja Ohjaamossa

Erääksi keskeiseksi yhteistyötä edistäväksi tekijäksi mainittiin myös moniammatillisuus. Monipuolisella osaaminen yhteistyöverkostolla on parempi mahdollisuus asiakkaiden auttamiseen. Lisäksi eduksi on, jos monen eri alan ohjaustyön ammatillaisia työskentelee samassa toimipisteessä tai ainakin lähellä toisiaan.

*...et se tulee ihan siinä päivittäisessä arjessa, kun tehdään siinä rinta rinnan töitä, ja samoissa toimistoissa ja samoissa keittiöissä ja syödään lounasta yhdessä. Ei nyt toki näin korona-aikaan, mutta muuten. Niin se, että ylipäättään ollaan tuttuja ja on tosi helppo kysyä, et he vitsi, mä en oolkaan nyt asiantuntija tässä Kela-asiaassa, niin sul on heti vieressä siinä vaikka etsivä nuorisotyöntekijä, joka voi koppaa ja lähtee jeesaamaan. Et se on ehkä jopa niin arkipäiväistä se meidän moniammatillisuus, ettei me varmaan enää ees huomata sitä, kuinka paljon sitä tapahtuu, ja kuinka paljon siinä on sitä synergiaetua, versus että oltais jossain vaikka eri rakennuksissa ja ei tunnettais ollenkaan.*

Työpajatoiminnan suunnittelija

Tietoisuus siitä, mitä moniammatillisen yhteistyöverkoston muut jäsenet tekevät ja kaikkien toimijoiden tasavertainen kohtelu on myös tärkeää. Konkreettinen esimerkki yhteistyöverkoston toiminnasta on esimerkiksi miten etsivä nuorisotyö on löytänyt paikkansa keskeisenä toimintamuotona ura- ja ohjauksessa. Etsivä nuorisotyö on erityisnuorisotyötä, jossa etsitään alle 29-vuotiaita nuoria, jotka ovat koulutuksen tai työelämän ulkopuolella tai tarvitsevat tukea saavuttaakseen tarvitsemansa palvelut. Etsivässä nuorisotyössä tarjotaan nuorelle tukea, jos hän sitä haluaa. Etsivä nuorisotyö täydentää olemassa olevia kunnallisia palveluita, ei korvaa niitä. (Vilen 2018.)

*Mä sanosin, että etsivän nuorisotyön tällöinen tietoisuuden lisääntyminen on helpottanut meidän työtä ja sen kautta etsivää nuorisotyötä otetaan vakavasti toimijana tässä yhteiskunnassa ja eri viranomaisista hoilla. Se on kehittänyt sitä siihen suuntaan, että selkeästi meidän sanomisella on painoarvoa ja meitä ehkä jollain tavalla osataan pitää myös asiantuntijana, tai erilaisten palveluiden asiantuntijana, kun meidän tehtävä on kuitenkin kaivaa sitä tietoa, että mitä kaikkea on olemassa.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

Hyvät viestintäyhteydet ura- ja opinto-ohjauksen verkostossa toimivilla edistävät yhteistyötä. Monet haastateltavat painottivat, että viestinnän ei välttämättä tarvitse rajoittua aina virallisiin tapaamisiin tai yhteydenottoihin. Päinvastoin erityisesti epävirallisen viestinnän nähtiin olevan tärkeässä roolissa. Sen avulla asiaan tai ongelmaan voidaan tarttua nopeammin.

*...työssäoppimisjaksolle haluava opiskelija ottaa itse yhteyttä ja sitten se tulee suurin piirtein meille sähköpostina tai Whatsappina kaikille nuorisotyöntekijöille, että pystyykö joku ottamaan tähän ja jos pystyy, niin se lähtee, niin kun... Se on aika matala se kynnys, että se on siitä ohjaavasta henkilökunnasta kiinni, pystytäänkö ottamaan vai ei...*

Palvelualuejohtaja

Haastattelemiemme asiantuntijoiden mukaan onnistumisen kokemukset edistävät eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Kukaan ei pidemmän päälle jaksakaan tehdä työtään, jos siitä ei koskaan saa onnistumisen kokemuksia. Varsinkin yhteisesti jaetut onnistumiset koko verkoston osalta ovat merkittäviä työmotivaation kannalta.

*Kun me saadaan jotenkin, jollain porukalla... No, mä otan esimerkiksi vaikka joku... Päihdepalveluiden kans, kun ollaan saatu joku nuoren tilanne menemään hyvällä aikataululla oikeeseen suuntaan ja siitä on selkeesti tuloksia, niin se selkeesti ruokkii sitä, että sitä yhteistyötä jatketaan ja sitä aletaan käyttää useammin.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

Haastattelumme osoittavat miten kollegoiden tuttuus niin oman talon sisällä kuin sen ulkopuolellakin, henkilöstön pysyvyys ja sitä kautta tutut toimintatavat, moniammatillinen verkosto, hyvät viestintäyhteydet (sekä viralliset että epäviralliset kanavat) ja yhteisesti jaetut onnistumisen kokemukset edistävät yhteistyötä opinto- ja uraohjauksen parissa toimivien välillä.

## 5.2 Resurssien puute haittaa yhteistyötä

Opinto- ja uraohjauksen asiantuntijoiden haastatteluissa tyypillisenä yhteistyötä jarruttavana tekijänä nähtiin henkilöstön suuri vaihtuvuus. Tämän seurauksena toimintatavat eivät enää tuntuneet entuudestaan tutuilta. Myöskään jatkuvasti vaihtuvan henkilöstön asiantuntemuksen ei aina nähty olevan riittävällä tasolla. Kaiken kaikkiaan vaihtuvuus aiheuttaa myös tietokatkoksia ihmisen välillä.

*Siel on keuhkeesti muuttunu ja tekijöitä TE-toimistossa. Siel on aika jatkuva toi vaihtovirta. Siel vaihtuu työntekijöitä ja niil on tällä hetkellä korona vie niiltä niitten resursseja ihan älyttömästi. Et sen takii nää asian hoito kestää tosi pitkään, nii se, että meillä ois jatkuvasti sitte se. Koska sinne tulee jatkuvasti uusii työntekijöitä, me ei tiietä toimintatapoja, et välillä tulee semmosii katkoksii, et voidaaks me pyytää sitä, esimerkiks sitä palkkatuki-oikeutta, et ei pysty, et se pitää asiakkaan ite hakea.*

Työhönvalmentaja

Myös jatkuvat organisaatiomuutokset haittaavat yhteistyötä. Kun on totuttu siihen, että tietyssä tilanteessa voidaan ottaa yhteyttä tiettyyn palveluun, yhtäkkiä voi olla, että koko palvelua ei ole enää olemassa. Alituinen muutos estää pysyvien yhteistyörakenteiden muodostumista ja myös hidastaa yhteistyötä.

*Ja ehkä tällä hetkellä se, mikä tietysti nyt taas kerran tässä hetkessä, tämän syksyn aikana on ollut se, et kun TE-hallinto on organisoitumassa uudelleen ja siellä on isot muutokset, niin se näkyy ja vaikuttaa siihen arkeen, et miten niinku tavallaan sitä asiakastyötä tai palveluja voidaan tehdä, et se, et siellä on hirveen isoja nämä niinku, kun siellä tulee niitä muutoksia aika usein nyt tällä hetkellä, niin se lamauttaa vähän sitä toimintaa useammaks kuukaudeks, mikä ei oo tietysti isommassa kuvassa kauheen hyvä asia.*

Palvelujohtaja toisella asteella

Erityisen suuri muutos on ollut ammatillisen opetuksen reformi. Reformi toi tullessaan henkilökohtaisen opetussuunnitelman (HOKS), jossa jokaiselle opiskelijalle laaditaan oma suunnitelma. Enää ei ole niin, että kaikki opiskelijat valmistuvat samaan aikaan, esimerkiksi toukokuun lopussa, sillä opintopolut rakennetaan yksilöllisiksi ja ammatilliseen koulutukseen on jatkuva haku. Ryhmäajattelusta on siirrytty yksilölliseen ajatteluun. Myös valinnaisuus on lisääntynyt: on jatko-opintopolkua ja tukipolkua. Lisäksi opiskelijoiden tueksi on luotu moniammatillisia ryhmiä. Reformin myötä opiskelija voi valita tutkinnon osia myös muista tutkinnoista. Samoin oppisopimuskoulutus on muuttunut joustavammaksi. On tullut esimerkiksi kesäoppisopimus, joka tarkoittaa, että oppisopimus ei ole enää sidottu vain luku-kausiin. Keskeistä reformissa on se, että monella alalla opetus on pyritty viemään mahdollisimman paljon käytäntöön, pois oppilaitoksen seinien sisältä.

*Mutta olen tuosta ammatillisen koulutuksen reformista sitä mieltä, että siinä meillä on kadonnut se, tän uudistuksen kautta, niinku esimerkiksi opoyhteistyö oli tosi hyvä, nyt heitetään aika paljon vastuuta tolle työpaikalle ja tota, sanotaan, että siellä oppii... Kuitenkin... kun katson näitä meidän pudokaslistoja, mitä me yhdessä katsotaan, niin olisin voinut sanoa, että noi meidän reksit ois tiennyt jo kaikki, että nää tarvii ennen kaikkea sitä ohjausta siihen jokapäiväiseen opiskeluun, eikä suuria kuvitelmia siitä, että työpaikoilla heitä joku huolehtii, kun heidän pitäis itse olla myöskin niinku aktiivisia.*

Sivistysjohtaja

Koska eräänä toiminnan rahoitusperustana ovat asiakas-/opiskelijamäärät, aiheutuu toisinaan kilpailua toimijoiden välillä. Tällöin ensisijaisena tavoitteena ei välttämättä enää olekaan asiakkaan auttaminen moniammatillisesti, vaan kilpailu asiakkaista. Yhteistyön ja yhteisten tavoitteiden saavuttamisen tilalle tai ainakin rinnalle nousee oman organisaation edun tavoittelu. Kun tämä lisäksi yhdistetään koronaviruspandemian aiheuttamiin poikkeusoloihin, yhteistyö saattaa vaikeutua aika tavalla.

*... ja sitten tietynlainen sellanen, jossain määrin myös kilpailu sitten niistä asiakkaista, että aina ei sitten ehkä kaikki toimijat muista ajatella sitä asiakasta, tai tulee välillä sellainen olo, että se asiakas ei oo ihan kaikissa päätöksissä ykkönen... Niin ehkä se on sellanen, et varsinkin ehkä täs muutos, koronatilanteessa on huomannu, että osassa se toiminta hidastuu tai lakkaa kokonaan tai odotetaan hirveen pitkään jotain byrokraattisia*

*päätöksiä. Ei ehkä uskalleta sitten tehdä rohkeita päätöksiä sen asiakkaan eteen, vaan jäädään tavallaan sinne jonkun säädöksen tai lain taakse odottelemaan, niin sit se on valitettavasti, et se asiakas ei aina hyödy siitä.*

Työpajatoiminnan suunnittelija

Myös resurssien puute mainittiin haastatteluissa usein yhteistyötä ja toimintaa haittaavana tekijänä. Jos ohjaustyötä tekeviä on liian vähän ongelmiin ei päästä puuttumaan tarpeeksi nopeasti ja tehokkaasti.

*Tietysti se on yks, et mikä se resurssi on siellä oppilaitoksessa, et tässä ajatellaan, et tulee jotain ongelmatilanteita ja muuta missä ohjaavan työntekijän täällä kentällä pitäisi nopeesti päästä purkamaan sitä tilannetta ja päästä sopimaan, et mitä tässä nyt niin kun jatkossa tehdään.*

Palvelualuejohtaja

Myös ajan puute mainittiin erääksi yleisimmäksi yhteistyön jarruttajaksi. Kun asioita on liikaa, niihin ei ole aikaa perehtyä tarpeeksi. Samoin liika työmäärä aiheuttaa sen, että toiminnasta tulee helposti suorittamista ja selviytymistaistelua riittävän perehtymisen ja laadukkaan toiminnan sijaan.

*No ainakin se, miten tää, koulutuspäälliköt on kokenut, niin he kaipaavat kauheesti semmosta vapaata hetkeä. Tai niinku aikaa ja tilaa siihen, et he sais yhdessä pohtia ja kehittää ja jakaa ajankohtaisia asioita ja sitten vaikka yhdessä työpajamaisesti tehdä niitä. Et niinku jossain kohtaa on ollut palautetta siitä, et liikaa asioita, liikaa tavallaan semmosta, et eri asiantuntijat esittää jotakin. Et heille ei jää tilaa siihen keskusteluun ja tekemiseen ja kun se työelämä on tällä hetkellä niin kiireistä, et sitten ei koskaan oo aikaa tehdä niitä juttuja. Suoritetaan vaan sitä arkea.*

Palvelujohtaja toisella asteella

*Meillä on kaikilla niin paljon töitä, että niiltä ehkä puuttuu sellanen yhteinen aika, et joskus tuntuu et tarviis vähän enemmän sellasta aikaa, että vois vaan jutella ja kartoittaa, että mites sun alalla ja mites siellä ja oisko jotain ja näin, että... Et kaikki menee vaan tukka putkella sitä... Ei oo semmosta yhteistä.*

Opinto-ohjaaja toisella asteella

Opetushallitus (OPH) vannoo voimakkaasti digitaalisuuden nimeen tulevaisuuden ennusteissaan. Koulutuksen kasvaviksi taidoiksi OPH (2019b) mainitsee osaamisen ennakkointifoorumissaan 13 yleiseen osaamiseen ja työelämätaitoihin liittyvää asiaa. Näistä viidessä on sana ”digitaalinen”, ”innovaatio” tai ”robotiikka”. Lisäksi sana ”joustavuus” on yleisenä ohjenuorana. Lisäksi OPH luettelee erikseen 12 perusdigिताittoa, joita koulutuksen kentällä vaaditaan vuonna 2035. Näitä ovat tiedon arviointitaidot, tiedon digitaaliset jakamistaidot, digitaaliset kommunikointitaidot, digitaalisen sisällön kehittämiskyky, tiedonhakutaidot, tiedon hallintataidot, digitaalisen teknologian luova käyttötaito, digitaaliset yhteistyötaidot, fyysisen ja psyykkisen terveyden suojeleusaaminen digitaalisten ympäristöjen ja -teknologioiden riskeiltä, digitaalinen aktiivinen kansalaisuus, digitaalisen identiteetin hallintataidot, henkilökohtaisen tiedon ja -yksityisyyden suojeleusaaminen. Ja kun vielä

koulutuksen 13 tärkeimmästä taidosta kuusi (digitaalisen teknologian luova käyttötaito, digitaaliset yhteistyötaidot, digitaalisten alustojen hyödyntämisaaminen, digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisaaminen, keinoälyn (AI) hyödyntäminen, tiedon digitaaliset jakamistaidot) liittyy digitaalisuuteen, voidaan sanoa, että OPH uskoo tulevaisuudessa koulutuksen kentän olevan digitaalinen. Tämä tavoite ei ole aivan linjassa nykyisen tilanteen kanssa, sillä tällä hetkellä oppilaitoksilla on hyvin erilaiset valmiudet virtuaalisten tai digitaalisten ohjausmenetelmien käyttöön. Tämä eräs uusien opinto- ja uraohjauksen käytäntöjä haittaava tekijä.

*Mut peruskouluissa on yllättävän vähän valmiuksia ottaa virtuaaliohjausta vastaan... Ei oo välineitä, eikä kunnon tiloja. Et esimerkiksi se, että me striimattais vaikka koko koululle samaan aikaan eri luokkiin, niin ei oo tekniikkaa tarpeeks. Niin sit ollaan jouduttu tekeen videoo ja toivotaan, että he sitte näyttää niitä videoita... Mutta meillä, oli hienoja alustasuunnitelmia, mutta siinä kohtaa törmäsimme teknisiin haasteisiin, että meidän välineistö ei juttelekaan sinne peruskouluun niin hyvin, kun me aateltiin.*

Pedagoginen johtaja toisella asteella

Opinto- ja uraohjauksen asiantuntijoiden yhteistyötä vaikeuttavat myös erilaiset näkemyserot. Esimerkkinä tästä on muun muassa linjaus siitä, milloin opiskelija on opiskelukuntoinen. Tätä joudutaan pohtimaan säännöllisesti opinto- ja uraohjauksessa.

*Sit on jotain näkemyseroja, tai jotenkin sillei, et ajatellaan tilanteista hyvin eri tyyppisesti. Et onhan, joo, et vaikka nähdään se opiskelijan tilanne... Tos oli just ihan hiljattain etsivän kanssa, että minusta kyseiset kaks opiskelijaa oli tosi huonosti voivia, ja koin, et ne ei ollu koulukuntoisia, ja sitten etsivä näki, että hänen mielestään on ihan hyvin.*

Opinto-ohjaaja toisella asteella

Eräät toimijat sanoivat tiukkojen salassapitomääräysten haittaavan moniammatillista yhteistyötä. Heidän mielestään viranomaisien pitäisi pystyä helpommin vaihtamaan asiakastietoja keskenään, koska silloin ongelmiin voitaisiin puuttua nopeammin. Oheiset kolme haastattelusitaattia kertovat salassapitosäädösten vaikutuksesta uraohjauksen yhteistyöhön kolmessa eri organisaatiossa työskentelevän näkökulmasta.

*Ehkä musta suurimmat ongelmat tulee siinä, että ihmiset on tosi... Tai työntekijät on tosi varovaisia tai organisaatiot varovaisia salassapitovelvollisuuksien kanssa ja sitten ehkä tietämättömyyttään ollaan tarkempia, mitä se todellisuudessa... Puhutaan vähemmän, mitä voitais puhua. Paljon arastellaan sitä, voidaanko antaa yhteystietoja, koska meillä on salassapitovelvollisuus ja näin päin pois.*

Etsivän nuorisotyön ohjaaja

*Se, mistä mä oon huolissani ammatillisen puolen ja meidän välisessä suhteessa on se nivelpaikka ja sitten näiden niveltietojen siirtyminen sinne ammatilliselle puolelle, että... Mä nyt ehkä vähän kärjistän, mutta tässä muutama vuosi ehkä GDPR:n<sup>2</sup> takia tuli nyt sitten*

<sup>2</sup> GDPR tulee sanoista *General Data Protection Regulation* (Yleinen tietosuojasetus). Se on henkilötietojen käsittelyä säätelevä laki, jota alettiin soveltaa kaikissa EU-maissa keväällä 2018.

*semmonen linjaus vähän niin kun tuolta toiselta asteelta, että tämmösiä tiedonsiirtojuttuja ei niin kun oikein pidetä, että on hyvä, että nuori aloittaa niin sanotusti puhtaalta pöydältä ja jos hän sitten tarvitsee tukea ja apua, niin kyllä hän sitten pyytää... Sit jos siellä ei oo mitään tietoa vastaanottavalla taholla, että mitä kenties kannattaisi ottaa huomioon tämän ja tämän kanssa, niin mun mielestä siinä niin kun tavallaan menetetään ihan hukkaan aikaa...*

Perusopetuksen johtaja

Ura- ja ohjaustyön parissa työskentelevien mielestä myöskään nykyinen byrokraatia ei edistä yhteistyötä. Varsinkin käytännön ohjaustyötä tekevien on vaikea ymmärtää, miksi niin paljon työajasta kuluu byrokratiaan, erilaisten hallinnollisten vaatimusten täyttämiseen. Esitettyjen näkemysten mukaan se on pois paitsi nuorten auttamisesta, myös viivästyttää ja hankaloittaa avun saamista.

*Kyllähän tää byrokraatia välillä haastaa, et jos ajatellaan että meillä olis, vaikka nuori kuka haluais päästä, et hän haluaisi päästä nyt meille, no just vaikka sinne työpajoille, kuntouttavaan työtoimintaan, niin jos hän olisi vaikka koulun kirjoilla, niin hänen pitää aluks erota sieltä koulusta ja odottaa, että saa erotodistuksen, että voi toimittaa sen TE-toimistoon, että voi ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi. Tai että se työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuminen astuu voimaan vasta sen jälkeen, kun se erotodistus on toimitettu. Sitten hänelle varataan aika aktivointisuunnitelmaan, koska aktivointisuunnitelma tarvitaan aina ennen kun kuntouttava työtoiminta alkaa.*

Etsivän nuorisotyön koordinaattori

Lopuksi yhteistyön jarruttajaksi nähtiin yksinkertaisesti liian vähäinen vuoropuhelu eri toimijoiden välillä. Pitäisi olla aikaa, halua ja kykyä kanssakäymiseen muiden toimijoiden kanssa – kohtaamisiin, joissa paitsi esitettäisiin omia näkemyksiä, myös kuunneltaisiin muiden näkemyksiä.

*Et kyl mä nään, että yhteistyön este on ainoastaan se, että me ei osata käydä tarpeeks sitä dialogia. Sit kun me löydetään se väylä sille, niin sit me voidaan päästä yhteisen ymmärryksen ääreen... Et kyl me aktiivisesti halutaan hakee vaikuttamisen ja dialogin väyliä. Koska mä oon sitä mieltä, että me voidaan ymmärtää toisiamme, kun me vaan löydetään se oikee kanava käydä sitä keskustelua oikein.*

Pedagoginen johtaja toisella asteella

Kaiken kaikkiaan keskeisiksi opinto- ja uraohjauksen yhteistyötä haittaaviksi tekijöiksi nousivat haastatteluissa henkilöstön suuri vaihtuvuus, jatkuvat organisatiomuutokset, keskinäinen kilpailu opiskelijoista, resurssien puute (liian monta opiskelijaa tai asiakasta yhtä ohjaajaa kohti), ajanpuute, vaihtelevat resurssit digitaalisten uraohjausmenetelmien käytössä eri oppilaitosten välillä, keskinäiset näkemyserot mm. opiskelukuntoisuudesta, salassapitosäädökset, byrokraatia ja liian vähäinen sekä aito vuoropuhelu eri toimijoiden välillä.

### 5.3 Yhteistyötä kehitetään yhteisissä tapaamisissa

Millä tavoin sitten opinto- ja uraohjauksen parissa työskentelevien ja heidän verkostojensa yhteistyötä kehitetään? Lähes kaikki haastateltavat sanoivat, että yhteistyötä kehitetään yhteisissä tapaamisissa. Näitä tapaamisia on ensinnäkin saman ammattikunnan edustajien kesken.

*Joo, siis opinto-ohjaajat on kokoontunu ihan säännöllisesti, niin ehkä voi sanoo jopa, että perjantai on ollu se päivä, mikä heillä on tätä varten ollu, et heillä on mahdollisuus koontua ja ehkä parin viikon välein heillä on ollut ja... Mutta nyt varsinkin tää oppivelvollisuuden laajennus on kyllä semmonen, kun se koskee niin konkreettisesti opojen toimintaa...*

Perusopetuksen johtaja

Toiseksi, yhteisiä tapaamisia järjestetään perus- ja toisen asteen opinto-ohjaajien ja rehtoreiden välillä. Siirtymä perusasteelta toiselle asteelle on yksi keskeisimmistä nivelvaiheista suomalaisessa koulutusjärjestelmässä (Jahnukainen, Kalalahti & Kivirauma 2019). Tavoitteena on, että yksikään peruskoulunsa päättänyt nuori ei olisi seuraavana syksynä ilman opiskelupaikkaa. Tämä on oppivelvollisuuden pidentämisen astuttua voimaan myös lakiin perustuvana velvoitteena (L 1214/2020).

*No meil on ollu sellanen tapa, että kesäkuussa, silloin kun yhteishaun tulokset tulee, niin sillon on ollu aina sellanen yhteinen tapaaminen... Siel on ollu peruskoulujen opot, lukioiden opot ja rehtorit ja sitten [oppilaitoksen nimi] opot. Ja siellä ollaan käyty läpi yhteishaun tulokset, siis että kuka mihinkin on päässy ja ketä on jääny rannalle, ja sitten, että mitä vapaita paikkoja on jäljellä. Yritetty saada... Sijoittaa siis kaikki nämä oppilaat. Mut sit samalla ollaan käyty läpi sitä, että mitä menneenä vuonna on tapahtunu ja minkälaisia ideoita, toiveita ois tulevalle lukuvuodelle.*

Opinto-ohjaaja perusasteella

Tavoite saada nuorille perusteen jälkeinen opiskelupaikka tai paikka, mihin he suuntaavat toisen asteen jälkeen, vaatii yhteistyötä eri toimijoiden välillä: muun muassa kunnan nuorisopalvelut, työvoimapalvelut ja sosiaalipalvelut ovat keskeisiä toimijoita tämän tyyppisten kysymysten käsittelyssä.

*Ja sit kyllä meillä välillä on yhteistyöpalavereja just tänne työpajaan, missä on näitä etsivä nuorisotyöntekijöitä, ja just näitä erityyppisiä pajoja, mihin sit opiskelijat menee ottaan vauhtii, jotta sit tutkintoon johtava koulutus sujuisi. Ja sitten sen Ohjaamon kautta, niin meillä on joka toinen viikko palaveri. Se nyt on enempi sit semmosta ehkä tiedottomista.*

Opinto-ohjaaja toisella asteella

Kunnallisilla toimijoilla taas saattaa olla yhteistyötä paitsi oman kunnan toimijoiden, myös naapurikuntien kanssa. Jotta pienemmillä kunnilla olisi enemmän vaikutusvaltaa ja jotta ne pystyisivät tuottamaan paremmin opiskelu- ja uraohjauspalveluita, niiden on ollut järkevää, joskus suorastaan välttämätöntä, lyöttäytyä tiettyjen



asioiden puitteissa yhteen. Kimin (2010) mukaan *institutionaalinen yhdenmukaisuuden paine* (institutional isomorphism) saa samantyyppiset instituutiot etsimään yhteneviä ratkaisuja uudentyyppisissä olosuhteissa, jotka koskettavat niitä yhteisesti.

*”...se on erittäin hyvä verkosto näihin naapureihin, [kuntien nimet] ja nää tässä ympärillä olevat. Siinähan saman organisaation, siellä on sivistystoimenjohtajat, me kokoonnutaan tiiviisti, varsinkin nyt koronan aikaan me kokoonnutaan kaks kertaa viikossa kattoon yhteiset linjaukset. Mut normaalisti noin joka kuukausi, silloin kun ei oo näitä poikkeusolosuhteita. Mut siellä on varhaiskasvatus, ihan samalla tavalla vastaavasti varhaiskasvatustoimenjohtajat, päälliköt, kokoontuu, perusopetuksen johtajat, päälliköt, kulttuuri- ja vapaa-aikajohtajat ja päälliköt, liikuntaporukat. Eli he jakavat sitä käytännön tietoa, mikä mun mielestä on se hyödyllisin tämmösessä just.*

Sivistysjohtaja

Ainoastaan suurimmissa kunnissa toisen asteen ammatillinen opetus on enää kunnan itsensä järjestämää. Muualla alueiden ammatilliset oppilaitokset ovat tyypillisesti yhdistyneet usean kunnan koulutuskuntayhtymiksi, jotka saattavat käsittää maantieteellisesti suuren alueen. Samalla tällaisten oppilaitosten opiskelijamäärät ovat suuria. Ne ovat isoja organisaatioita, joissa oppilaitoksen opinto- ja uraohjauspalveluiden toimijoiden sisäinen yhteistyö on tärkeää. Suurimmat toisen asteen koulutuskuntayhtymät saattavat järjestää esimerkiksi perustutkinto-, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkintoja, lyhytkoulutuksia, oppisopimiskoulutusta, työvoimakoulutuksia, työelämäpalveluita, maahanmuuttajille tarkoitettuja koulutuksia, koulutusvientiä, yritys- ja puhujavierailuja, täsmäkoulutuksia sekä henkilöstökoulutusta.

*Joo, siis tota, tähän koulutuspäällikkö, näihin workshoppeihin tai tapaamisiin kuuluu lisäksi tätä opinto- ja ohjauspalveluiden esimies, eli tavallaan hän on mukana, edustaa näitä opoja ja erityisopettajia ja moniammatillista verkostoa. Et tota, ne on, käytännössä se on osa meidän johtamisjärjestelmää, että nehan on ollut, musta tuntuu, että aina on näitä koulutuspäällikköpalavereita ollut. Että toki niitä kehitetään ja nyt me ollaan vuosittain, käydään keskustelua siitä myös, että mikä se on se paras toteutusmalli ja ketä niihin pitäisi osallistua, ketä olla mukana näissä palavereissa. Siitä on vähän erilaista mielipidettä aika ajoin.*

Palvelujohtaja toisella asteella

Etsivän nuorisotyön yhteistyö muiden toimijoiden kanssa vaihtelee alueittain, sillä uraohjauksen toimintakulttuurit ovat erilaisia eri alueilla. Niinpä etsivien nuorisotyöntekijöiden on löydettävä paikallisesti toimivat tavat työnsä tekemiseen ja kehittämiseen. Heidän on tärkeää osallistua paikallisiin, etsivän nuorisotyön kannalta keskeisiin työryhmiin sekä luoda ja ylläpitää suhteita muihin nuorten kannalta tärkeisiin yhteistyökumppaneihin. (Vilen 2018.) Etsivät nuorisotyöntekijät siis tekevät yhteistyötä käytännössä lähes kaikkien tahojen kanssa. Tämä on välttämätöntä, koska etsivä nuorisotyö on viimeinen nuorta auttava taho, joka menee tarvittaessa koputtamaan nuoren kotiovelle. Etsivä nuorisotyö kohtaa tästä syystä myös usein kaikkein vaikeimmat ja ilmeisimmässä syrjäytymisvaarassa olevat nuoret.

*...ni se tulee aika luonnostaan jotenkin tässä etsivän nuorisotyön roolissa, että kenen kaikkien kanssa me tehdään yhteistyötä, et nää on hirveen luonnolliset tehot. Koska me hoidetaan nuoren kaa yhdessä heille niitä tarvittavia palveluita ja tota tosi monesti se on sitä, et siel on asuntoasioiden hoitamista, tukiasioiden hoitamista, siel on niit mielenterveys-päihdepalveluita, siel on TE-toimistoa, Kela ja muita. Et se jotenki on semmonen, tai mitkä tulee sit osittain ohjaamon kautta... Sama sit tietysti, ku ollaan, etsivän nuorisotyön toimistot on esimerkiks samassa rakennuksessa, mis on noit nuorten työpajoja. Ni se on jotenkin kauheen sellaista luonnollista ja siel on aika hyvin esimerkiks ammattikoulun puolelta koulutettu, et esimerkiks, et miten sieltä opinnoista voi mennä tekemään esimerkiks pajalle jonku jakson. Mut et lukiolla käytännössä tota, se on vasta suunnitteluasteella.*

Etsivä nuorisotyöntekijä

Ohjaamo on puolestaan matalan kynnyksen paikka alle 30-vuotiaille nuorille, jossa he saavat ohjausta koulutukseen ja työhön hakeutumiseen. Ohjaamon asiakkaiden ikärajaus tulee siitä, että alle 15-vuotiaat ovat vielä perusopetuksen piirissä ja yli 30-vuotiaat siirtyvät TE-toimiston palveluiden piiriin. Myös Ohjaamo, etsivän nuorisotyön tavoin, toimii moniammatillisesti. Ohjaamossa on uraohjauksen lisäksi muuta nuoren arkea tukevaa neuvontaa, kuten terveys-, liikunta- ja asumisneuvontaa, päihdetyötä, monialaista ryhmätoimintaa. Ohjaamossa on töissä tai sillä on käytettävissään muun muassa TE-asiantuntijoita, ammatinvalintapsykologeja, liikuntaneuvoja, etsivän nuorisotyön tekijöitä ja lisäksi sieltä on yhteys Kelaan. Niin ikään ohjaamolla on yhteistyötä kolmannen sektorin kanssa. Ohjaamon toiminta perustuu pitkälti avoimiin oviin. Voi olla, että nuori tulee Ohjaamoon esimerkiksi TE-toimiston asialla, mutta samalla selvitetään myös muita asioita. Aika usein nuoret eivät tiedä, mikä palvelu on heille sopivin. Ohjaamoon voi varata ajan tai tulla ilman ajanvarausta. Sinne tulo on vapaaehtoista. Nuoria tulee Ohjaamoon myös jonkun tahon ohjaamana. (Ks. Määttä & Souto 2020.) Seuraava sitaatti kuvaa hyvin Ohjaamon moniammatillista yhteistyötä.

*...Ohjaamo toimii sillä ajatuksella, että siellä on laaja työntekijäverkosto eri aloilta, elikkä nuorten kanssa työskenteleviä tahoja. Siellä voi olla vaikka sosiaalipalvelujen ohjaajia, voi olla asumispalveluista, terveydenhoitajaa, TE-toimisto, no vaikka opinto-ohjaajia, elikkä siellä on hyvin laajasti. Meillä on vakijäseniä, vaikka TE-palvelut on joka päivä siellä, siten meillä on niinku, vaikka me etsivät ollaan kerran viikossa. Sit siellä voi olla kerran kuukaudessa, vaikka joku asumispalvelut, että siellä on laajasti kaikkia eri... jotenkin kaikessa pohjana on se, että kun kukaan ei ole kaikkien alojen asiantuntija, niin jotenkin se yhdessä toimiminen ja voidaan olla. Musta se ohjaamo on ihan loistava siitä, että sinne voidaan mennä, et siellä on vaikka yhtenä päivänä kolme eri alan asiantuntijaa.*

Etsivän nuorisotyön koordinaattori

Monet ura- ja ohjauspalveluissa työskentelevät tekevät niin ikään yhteistyötä elinkeino, liikenne ja ympäristökeskusten (ELY) kanssa. Tähän kuuluu muun muassa erilaisten koulutusten ja niiden seurannan järjestäminen.

*Me tavataan useamman kerran vuodessa näitä ELY:jen yhteys- ja vastuuhenkilöitä, jolloin me käydään keskustelua siitä, että mitä meillä on menossa ja mitä niille kuuluu niille toteutuksille. Mutta myös et me, meillä on nyt ehkä tällä hetkellä vielä enemmän painotuksia siinä, että me yhdessä pyritään ideoimaan niitä toteutuksia tai toteutustapoja tai*

*tarpeita, mitä lähdetäis uusia malleja tekemään ja kehittämään. Ne on nimenomaan sitä semmosta, että haetaan niitä uusia keinoja ratkaista näitä, näitä niinku ongelmia, mitä on. Sitten toisaalta niissä seurantalavereissa, mitä aina näihin yksittäisiin palveluihin liittyy, niin niissäkin käydään sitä tilannetta ja mietitään, että miten täytyy toimia tai ei...*

Palvelujohtaja toisella asteella

Lopuksi, oppilaitosten ja yritystenkin välistä yhteistyötä kehitetään keskinäisessä kanssakäymisessä, yhteisissä tapahtumissa sekä järjestämällä yhteisiä tapahtumia. Tämä koskee kaikkia koulutusasteita. Työelämäyhteistyö on tärkeää, sillä ilman verkostoja työllistyminen on nykypäivän yhteiskunnassa hankalaa (ks. esim. Ojala & Haltia 2008).

*...meillä on tällaisia ammattilaisfoorumeita, jotka on niinku aloittain, aloittain toteutetaan. Eli nyt jos puhutaan vaikka tällaisesta kone- ja metallialan, tai johtamisen, ammattilaisfoorumista, me pyydetään sen alan yritysten, alueellisten yritysten edustajia sinne, jossa sit käydään tällaisia ajankohtaisia teemoja tai sitten koulutuksen ohjauksen suunnitteluun liittyviä teemoja, yhteistyöhön liittyviä teemoja, me voidaan alustaa tietystä aiheesta ja nää on semmosia, jotka kokoontuu 1–2 kertaa vuodessa.*

Palvelujohtaja toisella asteella

*...semmonen yrittäjyyskartoitusryhmä, jossa sitten on ollut myöskin yritykset, tai siis Peltopuiston yrittäjien edustaja mukana ja näin... Tossa eräällä koulullahan toimii valinnaisaineiden puitteissa yrittäjyyskasvatusohjelma...On pyritty siihen, että heillä olisi kummiyritys aina sillä ryhmällä, mikä on. Ja sitten myöskin näillä, mitä on ollut sitten alakoulun puolella näitä pikkuyrittäjähommia, niin sinne on myöskin sitten löytynyt näitä kummiyrityksiä.*

Perusopetuksen johtaja

Haastattelumme tuovat esille tapoja, joissa yhteistyötä kehitetään sekä virallisissa että epävirallisissa yhteisissä eri opinto- ja uraohjauksen toimijoiden kesken: oman oppilaitoksen sisällä, saman ammattikunnan edustajien välillä, toisten oppilaitosten ja kouluasteiden välillä, kunnan eri palveluiden välillä, naapurikuntien kanssa sekä valtion toimijoiden kanssa. Erityisesti etsivän nuorisotyön toimijat sekä Ohjaamoissa työskentelevät tekivät yhteistyötä hyvinkin moniammatillisesti.

Taulukkoon 3 on koottu keskeiset opinto- ja uraohjauksen yhteistyötä edistäviä ja jarruttavia tekijöitä sekä kehittämisen tapoja sekä haastatteluiden että kyselylomakkeen avointen vastausten perusteella. Kuten taulukosta nähdään, yhteistyötä edistävät, sitä jarruttavat ja sen kehittämisen tavat olivat aika samantyyppisiä, oli sitten kysymys mistä tahansa koulutusasteesta tai julkisen sektorin, kolmannen sektorin tai työelämän kanssa tehdystä yhteistyöstä.

Taulukko 3. Yhteistyötä edistävät ja jarruttavat tekijät yhteistyötahon perusteella.

Yhteistyötaho	Yhteistyötä edistävät	Yhteistyötä jarruttavat	Yhteistyötä kehitetään
Perus- ja toinen aste	Verkostot. Yhteistyö kollegoiden kesken erityisesti niveltävällä ja heiltä saatava vertaistuki. Henkilöiden ja toimintatapojen tutuus. Hyvä johtaminen. Ennakkoluuloton ja joustava asenne. Hyvä ja avoin tiedotus. Oppilaitosten tutustumispäivät.	Kiire ja erilaiset aikataulut. Resurssipula. Liian suuret oppilasmäärät. Toisen asteen koulutuksen hajanaisuus, epäselvä rakenne ja ammatilliseen koulutukseen kohdistuneet suuret uudistukset. Kokonaiskuva puuttuu. Toimintatapojen vähyys.	Yhteisillä tapaamisilla (viralliset ja epäviralliset) ja hankeyhteistyön avulla.
Korkea-aste	Ohjaushenkilöiden samantyyppinen tausta. Toimiva henkilökemia. Tutut henkilöt. Yhteinen näkemys ja tahto. Yhteiset projektit, tapahtumat ja opintojaksot. Lyhyet etäisyydet. Yhteistyöhön velvoittava laki. Korkeakoulujen tutustumispäivät. Korkeakouluopiskelijoiden vierailut 2. asteen oppilaitoksissa.	Ajan ja resurssien (henkilöstö ja taloudelliset) puute. Ei kehittämismallia. Muuttuvat vaatimukset. Asenteet. Keskinäinen kilpailu. Epäselvä tiedottaminen. Toimintatapojen ja tavoitteiden erilaisuus. Vaikeudet sopeutua muutoksiin. Yhteistyön muotojen vakiintumattomuus. Yhteyshenkilön ja ohjausfoorumien puuttuminen 2. asteen ja korkea-asteen välillä	Työryhmissä, hankkeissa, projekteissa ja tapaamisissa. Yhteisillä tapaamisilla, joissa mukana myös työelämän edustajia.
Kunnan hallinto	Henkilökohtaiset kontaktit. Viranhaltijoiden tutuus. Laaja-alaiset ja moniammatilliset verkostot. Helppo tavoitettavuus. Samanlainen arvomaailma ja yhteinen tahto. Toisten ajatusten huomioon ottaminen. Ei kilpailla keskenään. Valmiit rakenteet. Yhteiset tapaamiset ja tapahtumat. Suunnitelmallisuus. Kehittävä työote. Vastuunkanto. Aktiivinen viestintä. Toisen huomioonottaminen. Matala kynnys.	Byrokratia, kontrolli. Hierarkisuus. Henkilöstön suuri vaihtuvuus erityisesti TE-toimistossa. TE-virkailijat eivät kohtaa ihmisiä. Pätkätyösuhteet. Resurssien puute, kiire. Palveluiden väheneminen. Tiedonkulun puute. Kokonaisnäemyksen ja moniammatillisen yhteistyön puute. Suuret erot eri kohderyhmien tarvitsemien palveluiden ymmärtämisessä. Ohjeiden tulkinta muuttuu liian usein. Työn pitkäjänteinen kehittäminen on jäänyt.	Erilaisissa tapaamisissa (verkoston tapaamiset esihenkilötapaamiset, kahdenkeskiset tapaamiset). Yhteisillä koulutuksilla. Aktiivisella keskustelulla.
Nuorisotyö, Ohjaamot, TE-toimistot	Henkilökohtaiset ja muut verkostot. Yhdessä järjestettävät tapahtumat. Harjoittelupaikat. Molempien puolinen tarve. Yhteistyön suunnitelma ja perinne.	Pienet resurssit. Tavoitteiden, tarpeiden ja tiedon kohtaamattomuus. Yhteistyön koordinoimattomuus. Pitkäjänteisyyden puute. Tehokkuuden tavoittelu.	Yhteistyöllä työelämän kanssa. Keskinäisellä vuoropuhelulla. Alakohtaisissa toiminnoissa.

## 6 Johtopäätökset

Tutkimuksemme osoittaa miten opinto- ja uraohjaus – sekä siihen kytkeytyvät paikalliset verkostot ja yhteistoiminta – ovat hajautuneita ja osin siiloutuneita. Emme löytäneet koko tapauskuntamme – *Puistopellon* – kattavaa opinto- ja uraohjauksen yhteistyöverkostoa. Sen sijaan pystyimme paikantamaan kaksi ohjauksen yhteistyön paikallistaa keskittymää: pisteitä, joissa opinto- ja uraohjausta tehdään koulutusaste- ja toimialarajat ylittävällä tavalla.

Ensimmäinen yhteistyöverkosto kohdentuu koulutusasteiden rajapinnoille – nivelvaiheisiin – erityisesti perus- ja toisen asteen väliin, mutta osittain myös toisen ja korkea-asteen koulutusten välille. Verkosto koostuu tyypillisesti perättäisistä koulutusasteista: erityisesti peruskoulujen ja toisen asteen oppilaitosten välisestä kanssakäymisestä. Myös lukiodien ja korkeakoulujen välisessä nivelvaiheessa on havaittavissa oma ohjauksellinen verkostonsa. Sitä vastoin kuvaukset vastaavasta ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen välisestä yhteistyöverkostosta jäävät puuttumaan asiantuntijahaastatteluistamme.

Nivelvaiheisiin liittyvien yhteistyöverkostojen keskeisiä toimijoita ovat käytännön ohjaustyötä tekevät opinto- ja uraohjaajat: käytännössä verkostot muodostuvat yksinomaan heistä sekä heidän välisistä kontakteistaan. Verkosto on selkeän oppilaitoskeskeinen ja tapahtuu yhden toimialan (sivistystoimi) sisällä. Yhteistoiminnan tavoitteena on yksiselitteisesti siirtää oppilaat ja opiskelijat mahdollisimman kattomasti koulutusasteelta toiselle. Tässä asetelmassa osa toimijoista on lähettäjän ja osa vastaanottajan roolissa. Erilaisista rooleista johtuen, jaetusta tavoitteesta huolimatta, verkostoon kuuluu myös kilpailua, markkinointia sekä toiminnallisia ja taloudellisia paineita.

Toinen yhteistyöverkosto ylittää toimialarajoja. Sen keskiössä ovat kunnan sivistys- ja nuorisotoimet, mutta myös paikallinen Ohjaamo ja TE-toimisto ovat elimellinen osa sitä. Keskeisiä toimijoita ovat etsivät nuorityöntekijät, oppilaitosten opinto- ja uraohjaajat, oppilas-/opiskelijahuoltoryhmät, sekä Ohjaamon ja TE-toimistojen henkilökunta. Verkoston tavoitteena on ehkäistä nuorten syrjäytymistä sekä tukea heitä työllistymisen ja elämänhallinnan kysymyksissä. Verkoston sisällä tosin osa haastateltavista painotti työllistymisen merkitystä ja osa puolestaan elämänhallinnan keskeisyyttä (esimerkiksi nuorten ohjaaminen sopivien palveluiden pariin).

Molemmissa kunnallisissa opinto- ja uraohjauksen keskittymissä yhteistyötä edistää toimijoiden tuttuus ja toimintatapojen jatkuvuus. Kontaktit verkostojen sisällä ovat mieluiten suoria, henkilökohtaiseen yhteydenottoon perustuvia. Näiden ominaisuuksien katsottiin useasti olevan tyypillisiä – ja myös mahdollisia – Puistopellon kaltaisessa keskisuudessa kunnassa. Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään luottamuksesta ja matalista kynnyksistä – monessa haastattelussa mainittiin, että nuorisolain asettama yhteistyövelvoite on selvästi yhteistyötä edistävä tekijä.

Vastaavasti resurssipula – liian vähän työntekijöitä, liian vähän aikaa, liian paljon oppilaita, opiskelijoita tai asiakkaita, liikaa erilaisia työtehtäviä – koettiin haittaavan opinto- ja uraohjauksen yhteistyötä. Erityisesti ensimmäisessä paikantamassamme yhteistyöverkostossa resurssipula nousi keskeiseksi yhteistyötä haittaavaksi tekijäksi. Opintopolkujen nivelvaiheisiin liittyvän, oppilaitoksissa tapahtuvan käytännön ohjaustyön asiantuntijat kehittäisivät opinto- ja uraohjauksen yhteistyötä lainsäädäntö- ja rahoitusohjauksen kautta: Ensiksi asettamalla ohjaajakohtaiset ohjattavien maksimimäärät lainsäädäntöön ja toiseksi, lisäämällä ohjauksen henkilöresursseja. Tällä tapaa jo olemassa oleva ohjausverkosto pystyisi toteuttamaan laadukkaammin ja tehokkaammin nykyistä tehtäväänsä.

Toisessa, syrjäytymisen ehkäisemiseksi toimivassa, kunnan sivistys- ja nuorisotoimista sekä paikallisesta Ohjaamosta ja TE-toimistosta koostuvasta yhteistyöverkostossa haluttiin kehittää nykyisiä toimintatapoja yhä yhteistoiminnallisemmaksi ja monitoimijaisemmaksi. Käytännössä luoda uusia yhteistyön ja kontaktien muotoja, sitouttaa uusia toimijoita yhteiseen tekemiseen, päästä keskustelemaan eri toimijoiden tavoitteista sekä niiden yhteensovittamisesta. Useat verkoston toimijat kokivat moninaiset arviointiin liittyvät moninaiset velvoitteet omaa ja yhdessä tehtävää ohjaustyötä rajoittaviksi.

Vaikka Puistopellosta paikantamamme kaksi opinto- ja uraohjauksen yhteistyön keskittymää tavoittelevat eri asioita, ja niissä toimivat asiantuntijat kokevat erilaisia yhteistoimintaan liittyviä kannusteita ja haasteita, eivät ne ole täysin irrallisia ja toisistaan riippumattomia. Oppilaitosten, erityisesti peruskoulujen, ohjaushenkilöstö kytkeytyy ilmeisen mutkattomasti osaksi molempia. He ovatkin jonkinlainen toiminallinen keskipiste Puistopellon opinto- ja uraohjausverkostossa.

# Lähteet

A 810/1998. Lukioasetus.

A 811/1998. Ammattikouluasetus.

A 852/1998. Perusopetusasetus.

Bamming, R. & Hilppinen, M. 2020. Työpajatoiminta 2019 Valtakunnallisen työpajatoiminnan tiedonkeruun tulokset. [https://nuorisotilastot.fi/wp-content/uploads/2020/12/Tp\\_2019\\_raportti\\_2020\\_11\\_11.pdf](https://nuorisotilastot.fi/wp-content/uploads/2020/12/Tp_2019_raportti_2020_11_11.pdf)

Barnes, S-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J. & Vuorinen, R. 2020. Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Final report. European Commission.

Brenner, N. 2004. Urban governance and the production of new state space in Western Europe. *Review of International Political Economy* 11 (3), 447–488.

ELO. 2021. ELO-opas – kohti elinikäistä ohjausta. <http://www.elo-opas.fi/elor-yhmat/>

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 11. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.

Harjunen, E., Hietala, R., Lepola, L., Räisänen, A. & Korpi, A. 2017. Arvioinnilla luotamusta – Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen järjestäjien laadunhallinta- ja itsearviointikäytännöt. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi.

Jahnukainen, M., Kalalahti, M. & Kivitauma, J. (toim.) 2019. Oma paikka haussa. Maahanmuuttotilastaisesta nuoret ja koulutus. Gaudeamus.

Kalalahti, M. & Varjo, J. 2020. Revisiting universalism in the Finnish education system. *Research on Finnish Society* 13 (1), 25–40.

Kalalahti, M. & Varjo, J. 2021. Paikalliset universalismit ja kunnallinen perusopetuksen hallinta. *Focus Localis*. Arvioitavana.

Kalalahti, M., Silvennoinen, H., Varjo, J. & Rinne, R. 2015. Education for all? Urban parental attitudes towards universalism and selectivism in the Finnish comprehensive school system. Teoksessa P. Seppänen, A. Carrasco, M. Kalalahti, R. Rinne & H. Simola (toim.) *Contrasting Dynamics in Education Politics of Extremes: School choice in Chile and Finland*. SensePublishers, 205–224.

Kettunen, J. & Felt, T. 2020. One-Stop Guidance Service Centres in Finland. Teoksessa E. Hagaseth Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (toim.) *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*. Brill Sense, 293–305.

Kim, T. 2010. The welfare state as an institutional process. *The Social Science Journal*, 47(3), 492–507.

Kyytsönen, M. 2020. Ohjaamo-toiminta itsearviointikyselyn avaamana. Teoksessa Määttä, M. & Souto, A-M. (toim.) Tutkittu ja tulkittu ohjaamo. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 83–89.

L 705/1992. Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta.

L 628/1998. Perusopetuslaki.

L 629/1998. Lukiolaki.

L 630/1998. Ammatillista koulutusta koskeva laki.

L 916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.

L 1287/2013. Laki oppilas- ja opiskelijahuollosta.

L 1285/2016. Nuorisolaki.

L 1214/2020. Oppivelvollisuuslaki.

Laalo, H., Kinnari, H. & Silvennoinen, H. 2018. Yliopistojen yrittäjyyskasvatus eurooppalaisen tietotalouden palvelijana. Teoksessa Silvennoinen, H., Kalalahti, M. & Varjo, J. (toim.) Koulutuksen lupaukset ja koulutususko. Kasvatussosiologian vuosikirja II. Suomen kasvatustieteellinen seura, 43–67.

Laine, P. 2018. Koulutuksesta kehittämiseen. Havaintoja työelämän koulutuksen muutossuunnista. Teoksessa Jauhiainen, A., Kivirauma, J. Kinnari, H. (toim.) Koulutus hallinnassa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja A:216, 305–329.

Lefebvre, H. 1991. The production of space. Malden. Blackwell Publishing.

Lundgren, U. P. 1977. Model analysis of pedagogical processes. Stockholm Institute of Education, Department of Educational Research. Studies in Education and Psychology 2.

Lundgren, U. P. 1990. Educational policymaking. Decentralization and evaluation. Teoksessa M. Granheim, M. Kogan & U. P. Lundgren (toim.) Evaluation as policymaking: Introducing evaluation into a national decentralized educational system. Jessica Kingsley, 66–88.

Määttä, M. Souto, A-M. 2020. Ohjaamo nuorten, ammattilaisten ja verkostojen silmin koettuna, tutkittuna ja tulkittuna. Teoksessa Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. M. Määttä & A-M. Souto (toim.) Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 5–10.

Nuuttinen, H. & Pesonen, H. 2020. Itseohjautuvuus ohjauksen haasteena ja tavoitteena. Teoksessa Määttä, M. & Souto, A-M. (toim.) Tutkittu ja tulkittu ohjaamo: Nuorten ohjaus ja palvelut integraatiopyörteessä. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 70–80.

OECD 2020a. Education at a Glance 2020: OECD Indicators. OECD Publishing.



OECD 2020b. Education at a Glance 2020: Country Notes: Finland. OECD Publishing.

Ojala, K. & Haltia, N. 2018. Ammatillista osaamista ja verkostoitumista – Aikuisopiskelijoiden kokemat hyödyt ammattikorkeakoulutuksessa. Teoksessa Jauhainen, A., Kivirauma, J. & Kinnari, H. (toim.) Koulutus hallinnassa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja A:216, 251–277.

OKM 2021. Kysymyksiä ja vastauksia oppivelvollisuudesta. <https://minedu.fi/kysymyksiä-ja-vastauksia-oppivelvollisuudesta>

OPH. 2014a. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2014:96. Opetushallitus.

OPH. 2014b. Hyvän ohjauksen kriteerit perusopetukseen, lukiokoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen. Opetushallitus.

OPH. 2015. Lukion opetussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2015:48. Opetushallitus.

OPH. 2019a. Ammatillisten tutkintojen perusteet. Opetushallitus.  
[www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet](http://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet).

OPH. 2019b. Osaamisen ennakointifoorumi – Osaamiskorttipaikka. Opetushallitus.  
[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit\\_verkkoversio\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamiskortit_verkkoversio_1.pdf)

Seppänen, P., Kallahti, M., Rinne, R. & Simola, H. (toim.) 2015. Lohkoutuva peruskoulu. Perheiden kouluvalinnat, yhteiskuntaluokat ja koulutuspolitiikka. Kasvatusalan tutkimuksia 68. Suomen Kasvatustieteellinen Seura.

Stewart, J. (2012). Multiple-case Study Methods in Governance-related Research. *Public Management Review*, 14 (1), 67–82

Taylor, C. 2002. Geography of the ‘new’ education market. Secondary school choice in England and Wales. Aldershot: Ashgate.

Toiviainen, S. 2020. Ohjaus- ja yhteistoimijuuden ulottuvuudet Ohjaamossa. Teoksessa Määttä, M. & Souto, A-M. (toim.) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 27–45.

Toni, A. & Vuorinen, R. 2020. Lifelong Guidance in Finland: Key Policies and Practices. Teoksessa E. Hagaseth Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (toim.) Career and Career Guidance in the Nordic Countries. Brill Sense, 127–143.

Trydegård, G.-B., & Thorslund, M. 2010. One uniform welfare state or a multitude of welfare municipalities? The evolution of local variation in Swedish elder care. *Social Policy & Administration*, 44 (4), 495–511.

Varjo, J. 2007. Kilpailukykyvaltion koulutuspolitiikan rakentuminen. Suomen eduskunta ja 1990-luvun koulutuspoliittinen käänne. Helsingin yliopisto.

Varjo, J., Kalalahti, M. & Seppänen, P. (2015). Kaupunkien eriytyneet institutionaaliset kouluvalintatilat. Teoksessa Lohkoutuva peruskoulu: Perheiden kouluvalinnat, yhteiskuntaluokat ja koulutuspolitiikka. Seppänen, P., Kalalahti, M., Rinne, R. & Simola, H. (toim.). Suomen kasvatustieteellinen seura, 59–86.

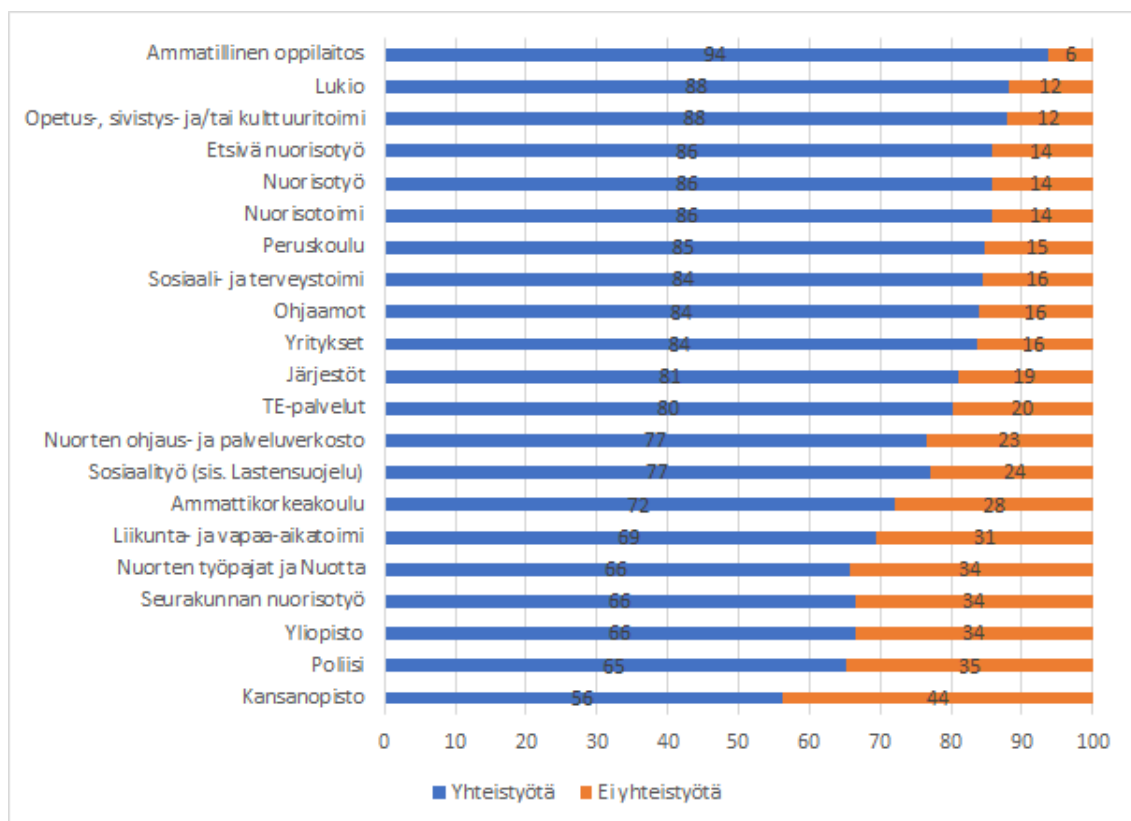
Varjo, J., Simola, H. & Rinne, R. 2016. Arvioida ja hallita – Perään katsomisesta informaatio-ohjaukseen suomalaisessa koulupolitiikassa. Kasvatusalan tutkimuksia 70. Suomen Kasvatustieteellinen Seura.

Vilen, A. 2018. Etsivän nuorisotyön käsikirja. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

VTV. 2015. Yhteistyö opintojen ohjauksessa ja uraohjauksessa. Tuloksellisuustarkastuskertomus 5/2015. Valtiontalouden tarkastusvirasto.

# Liitteet

## Liite 1. Opinto ja uraohjaustyön toimijoiden yhteistyön yleisyys eri tahojen kanssa (n = 98–127)



## **Kunnallisan kehittämissäätöön Julkaisut-sarjassa ovat ilmestyneet**

1 Sami Borg & Sari Pikkala

KUNTAVAALITRENDIT (2017)

2 Toim. Soile Pohjonen & Marika Noso

KANSALAINEN KESKIÖÖN! NÄKÖKULMIA SOTE-UUDISTUKSEEN (2017)

3 Markku Lehto

MIKSI HANKE EI ONNISTUNUT – VAI ONNISTUIKO SE? (2017)

4 Tapio Häyhtiö

OSALLISUUTTA SOTE-PALVELUIHIN PALVELUMUOTOILEIMALLA? (2017)

5 Veera Värtinen

TUTKIJAT JA SOSIAALISEN MEDIAN KÄYTTÖ (2017)

6 Esko Hussi, Esa Mäkinen & Erkki Vauramo

IKÄÄNTYVÄ VÄESTÖ JA TOIMINTAKYVYN YLLÄPITO (2017)

7 Matti Wiberg (toim.)

FAKTAT JA POLITIIKKA (2017)

8 Antti Mykkänen

VALTUUTETTUIJEN ILMAPUNTARI 2017- KUNNAT, MAAKUNNAT JA YHTEISTYÖ (2017)

9 Sanna Laulainen, Helena Taskinen, Jere Rajaniemi, Erja Rappe, Päivi Topo & Sari Rissanen

KUMPPANUUDELLA KUNTOON-KUNTIEN JA JÄRJESTÖJEN YHTEISTYÖ IÄKKÄIDEN TERVEYDEN EDISTÄMISESSÄ (2017)

10 Auli Valli-Lintu

SOTE- JA KUNTARAKENTEEN PITKÄ KUJANJUOKSU (2017)

11 Esa Ahonen, Maire Ahopelto, Matti Heikkinen, Marjo Huovinen-Tervo & Eeva Mäntymäki

NÄIN TEHDÄÄN SAUMATON SOTE-KAINUUN HILJAINEN TIETO 2003–2017 (2017)

12 Anneli Hujala & Johanna Lammintakanen

PALJON SOTE-PALVELUJA TARVITSEVAT IHMISET KESKIÖÖN (2018)

13 Anita Kangas

AKTIIVISET OSALLISTUJAT – KUNTALAISET KULTTUURI- JA LIIKUNTAPALVELUJEN KEHITTÄJINÄ (2018)

14 Juha Talvitie

100 VUOTTA KAAVOITUSTA – MUUTTUVA MAANKÄYTTÖ (2018)

15 Erkki Vauramo, Seppo Ranta, Jonna Taegen & Ira Verma

SOTE-PALVELUT MUUTTUVAT UUDISTUKSESTA HUOLIMATTA - KONSORTION  
TYÖN TULOKSET 2015–2017 JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET (2018)

16 Kaija Saranto, Eija Kivekäs, Sari Palojoki, Ulla-Mari Kinnunen, Olli Sjöblom &  
Reima Suomi

TIEDONKULUN VAIKUTUS SOTE-PALVELUJEN MAINEESEEN (2018)

17 Jasmin Penttinen

ARVIO KUNTIEN KOTISIVUISTA (2018)

18 Tomi Venho

KABINETIN PUOLELLA

SÄÄTIÖT JA PUOLUERAHOITUS SUOMESSA (2018)

19 Niina Laine, Paula Timonen, Anne Halmetoja, Suvi Hakoinen, Heini Kari &  
Hanna Kortejärvi

HOIVAYKSIKÖISSÄ LÄÄKEHUOLLON JA -HOIDON PITÄISI OLLA JOUKKUEPELIÄ  
(2018)

20 Roosa Talvitie, Hannu Rantanen & Eeva Hämäläinen

KUNNAN ROOLI TURVALLISUUDESSA KOROSTUU (2018)

21 Raitio Katja, Sevón Eija & Rönkä Anna

DIGITAALINEN OPPIMISPELI VAUVAPOLKU: VANHEMMUUTEEN VALMISTAUTU-  
MISTA PELILLISEN OPPIMISEN KEINAIN (2019)

22 Hannes Manninen & Tapani Tölli

HELSINKI VS. MUU SUOMI – VASTAKKAINASETTELUSTA YHTEISYMMÄRRYK-  
SEEN (2019)

23 Timo Aro, Susanna Haanpää ja Anna Laiho

YRITYSDYNAMIIKKA KUNTIEN ELINVOIMATEKIJÄNÄ (2019)

24 Jyri Manninen, Anna Karttunen, Matti Meriläinen, Anna Jetsu &  
Anna-Kaisa Vartiainen

HYVINVOINTIA JA SOSIAALISTA PÄÄOMAA – KANSALAIISOPISTON MERKITYS  
KUNNALLE JA ALUEELLE (2019)

25 Jorma Niemelä

JÄRJESTÖT SOTE-SUOMEA RAKENTAMASSA (2019)

26 Sakari Möttönen

SOTE-UUDISTAMISEN ANATOMIA. YHTEISKUNTAPOLIITTISIA NÄKEMYKSIÄ SO-  
SIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON REFORMISTA (2019)

27 Auli Valli-Lintu

SOTE- JA KUNTARAKENTEEEN PITKÄ KUJANJUOKSU – OSA II (2019)

28 Jukka Pellinen, Vesa Voutilainen, Kari Sippola, Toni Mättö ja Antti Rautiainen  
RISKIEN HALLINNAN KÄYTÄNNÖT SUOMEN SUURIMMISSA KAUPUNKIKONSER-  
NEISSA (2019)

29 Erkki Vauramo

SOTE - PYRAMIDISTA PALVELUVERKKOON. IKÄÄNTYMINEN JA NIUKKA TULE-  
VAISUUS (2019)

30 Mimmu Alanko, Marja Kankaanranta & Saana Mehtälä

DIGITAALISET PORTFOLIOT SUOMALAISESSA VARHAISKASVATUKSESSA (2020)

31 Pekka Kettunen

KUNTIEN MAAHANMUUTTOPALVELUT: HAASTEITA VAI HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ  
(2020)

32 Anne Kallio

KUNTIEN TYÖLLISTYMISPALVELUT – ELINVOIMAN VAHVISTAMISTA VAI SOSI-  
AALIPALVELUA? (2020)

33 Arto Haveri

TULEVAISUUDEN KUNTAJOHTAMINEN (2020)

34 Taina Peltonen

KOULUTUSVIENTI – KUNTIEN UUSI PALVELUTUOTE? (2020)

35 Olli-Pekka Ryytänen, Erkki Vauramo, Teemu Malmi & Ville Koikkalainen

SOTE JA IKÄÄNTYMISEN ONGELMAT – SELVIÄMISPOLUN ETSINTÄÄ (2020)

36 Marja Keväjärvä, Maria Lindholm & Arto Reiman

ETTÄ JOKU NÄKEE MUT – OMAISHOITAJAN HYVINVOINTI JA TARPEET (2020)

37 Antti Mykkänen

KUNTADEMOKRATIA – VALTUUTETTUKYSELY 2020 (2021)

38 Fredriika Jakola & Eeva-Liisa Prokkola

VOIDAANKO RAKENNERAHASTOILLA VAIKUTTAA? KUNTIEN NÄKÖKULMA  
(2021)

39 Toni Ryytänen, Torsti Hyyryläinen & Ryo Umeda

DIGITAALISET ALUSTA EKOSYSTEEMIT JA KUNTIEN ELINVOIMA – TAPAUSTUTKI-  
MUS JAPANISTA (2021)

40 Riikka Lämsä, Mia Niemi & Marjaana Seppänen

KOTI SAIRAALANA – ONNISTUNEEN KOTISAIRAALATOIMINNAN EDELLYTYKSET  
(2021)

41 Juha Hämäläinen

SOSIAALISESTI KESTÄVÄ YHTEISKUNTA – LÄHTÖKOHTIA, SUUNTAVIIVOJA, REUNAEHTOJA (2021)

42 Tiina Mäkelä & Marja Kankaanranta

COVID-19-PANDEMIAN VAIKUTUKSET TULEVAISUUDEN OPPIMISYMPÄRISTÖIHIN (2021)

Tuomas Zacheus, Mira Kalalahti, Janne Varjo & Samira Harjula

## **YHTEISTYÖ NUORTEN OPINTO- JA URAOHJAUKSESSA**

Nuorten opinto- ja uraohjaus on monitahoinen ja toiminnallisesti laaja kokonaisuus. Sen avulla pyritään tehostamaan opintoja ja lyhentämään opiskeluaikoja, tukemaan työelämässä tapahtuvia siirtymiä sekä ehkäisemään syrjäytymistä. Asetettujen tavoitteiden laajuus ja monialaisuus edellyttävät useiden toimijoiden osallistumista ohjauspalveluiden tuottamiseen paikallisella tasolla, kunnissa.

Tässä tapaustutkimuksessa kuvataan, miten opinto- ja uraohjauksen verkosto sekä siinä tapahtuva yhteistyö toimii eräässä eteläsuomalaisessa kunnassa. Tutkimusraportti esittää ongelmat, mutta tarjoaa myös ratkaisuja ohjaustyön tekijöille, suunnittelijoille ja tutkijoille.



**kaks.fi**  
KUNNALLISALAN  
KEHITTÄMISSÄÄTIÖ